

La Législation du Travail en Chine

THÈSE
POUR LE DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE NANCY
(Mention Sciences économiques)

présentée et soutenue le 11 juillet 1936, à 16 heures

PAR

Léon Y. CHANG

Licencié en Droit de l'Université de Nankin
Member of the Institute of public administration, London

MEMBRES DU JURY :

Président	MM. de MENTHON, professeur.
Assesseurs.....	MARCHAL, agrégé.
	HUGON, chargé de cours.

NANCY
IMPRIMERIE GEORGES THOMAS
Angle des rues de Solignac et Henri-Lepage

1936



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41547406_0056

La Législation du Travail en Chine

THÈSE

POUR LE DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE NANCY

(Mention Sciences économiques)

présentée et soutenue le 11 juillet 1936, à 16 heures

PAR

Léon Y. CHANG

Licencié en Droit de l'Université de Nankin
Member of the Institute of public administration, London

MEMBRES DU JURY :

Président	MM. de MENTHON, professeur.
Assesseurs	MARCHAL, agrégé.
	HUGON, chargé de cours.

NANCY
IMPRIMERIE GEORGES THOMAS
Angle des rues de Solignac et Henri-Lepage

1936

* 39 077.

FACULTÉ DE DROIT DE NANCY

Doyen: M. SENN (*, ☞, ☞ I).

Assesseur du Doyen: M. HENRY (*, ☞ I).

Doyens honoraires: MM. F. GÉNY (C *, ☞ I), MICHON (*, ☞ I).

Professeurs honoraires:

MM. MAY (*, ☞ I).

ROLLAND (☞ I).

MOREL (*, ☞ I).

GÉNY (C *, ☞ I).

RENARD (☞ I).

Maître de conférences honoraire: M. MÉLIN (☞ I), docteur en droit.

MM. GÉNY (C *, ☞ I), professeur de Droit privé.

MICHON (*, ☞ I), professeur de Droit romain.

SENN (*, ☞, ☞ I), professeur de Droit romain.

HENRY (*, ☞ I), professeur de Droit criminel.

KRCELL (☞ I), professeur d'Histoire du Droit.

LALOUEL (☞ I), professeur de Droit international public.

LESCOT (☞ I), professeur de Droit commercial.

SIMONNET (☞ I), professeur de Droit civil.

VOIRIN (☞, ☞ I), professeur de Droit civil.

TROTABAS (☞, ☞ A), professeur de Droit administratif et de Législation financière.

F. de MENTHON (☞ A), professeur d'Economie politique.

DURAND, agrégé de Droit privé.

MARCHAL, agrégé d'Economie politique.

TEITGEN, agrégé de Droit public.

GROS, docteur en droit, chargé de cours de Droit public.

VINCENT, docteur en droit, chargé de cours de Droit privé.

HUGON, docteur en Droit, chargé de cours d'Economie politique.

ROSAMBERT, docteur en droit, chargé d'enseignement de Droit civil de capacité.

BERTRAND (☞ I), secrétaire.

La Faculté n'entend ni approuver, ni désapprouver les opinions particulières du candidat.



A MON MAITRE

M. LE PROFESSEUR DE MENTHON

*Témoignage de ma reconnaissance et de
ma respectueuse admiration.*

A LA MÉMOIRE DE MON PÈRE

A MA MÈRE

AVANT-PROPOS

La doctrine du philosophe chinois MONFUCIUS nous enseigne qu'il existe deux genres de travail, le travail d'intelligence et le travail physique. Le travailleur d'intelligence, en général, dirige le travailleur physique et, réciproquement, le travailleur physique exécute d'habitude son travail sous les ordres du travailleur d'intelligence.

Cette doctrine est d'ailleurs analogue à celle reconnue en Europe, d'où il découle que le contrat de travail, base de toute forme de travail, règle les conditions d'une personne mettant sa capacité de travail à la disposition d'une autre personne qui désire l'utiliser.

L'avènement du machinisme a eu entre autres conséquences l'augmentation considérable du nombre de travailleurs manuels sans aucune spécialisation, tels que les manœuvres.

La forte augmentation du nombre de ces travailleurs a eu pour conséquence un contact moins direct entre chefs et exécutants et, par suite, une direction moins heureuse de la part des travailleurs d'intelligence.

Ce mauvais esprit de direction du travail manuel s'est encore accentué du fait que les travailleurs d'in-

telligence avaient pour seul souci la sauvegarde de leurs intérêts privés.

Ceci a déjà été noté par M. P. REBOUD qui a écrit textuellement (1): « Les intérêts privés et l'intérêt général ne sont pas toujours harmoniques. Parce que les individus considèrent leurs intérêts immédiats et ne se soucient guère de ceux des générations futures; ensuite, en ce qui touche uniquement la génération présente, parce que dans la production, par exemple dans l'exploitation d'un domaine où d'un monopole, les individus cherchent le maximum de « gain en argent » (produit net) tandis que l'intérêt de la collectivité est d'avoir à sa disposition le maximum de profits, il arrive trop souvent que des producteurs peu scrupuleux n'hésitent pas à léser les intérêts d'autrui, ceux de leurs concurrents ou de leur personnel ou des consommateurs ».

C'est cette pratique qui a engendré la doctrine d'interventionisme de l'Etat.

M. le Professeur NIPPERDY (2) remarque lui-même qu'aujourd'hui le développement de la législation du travail signifie le changement d'un régime individualiste en un régime collectif, forcé et ontrôlé par l'Etat.

La Chine, quoique encore peu industrialisée voici un certain nombre d'années, a été touchée pourtant par la vague de mécanisme qui a déferlé sur le monde, et l'a placée devant le problème de l'interventionisme d'Etat.

Ceci est une des raisons, et son adhésion à la Société

(1) *Précis d'économie politique*, tome I, p. 296.

(2) *Das Arbeitsrecht*, p. 119.

des Nations en est une autre, pour lesquelles ce pays a cru devoir mettre en œuvre son action interventionniste par le truchement de la législation ouvrière, s'inspirant des idées et des recommandations du traité de Versailles et des conférences internationales du travail.

L'action entreprise par la Chine dans cette voie durant ces dernières années est encore peu connue en Europe.

C'est ainsi, par exemple, que M. le Professeur P. PIC dans son ouvrage intitulé: *Traité élémentaire de législation industrielle* ne parle pas de la législation chinoise si ce n'est dans quelques notes très courtes.

On peut donner pour principale raison de l'ignorance dont témoigne l'Europe envers la législation chinoise, la distance séparant les deux continents et aussi et surtout l'absence de moyens de propagande propres à la faire connaître à l'étranger.

C'est en raison de cet état de choses qu'il nous est apparu utile de faire une étude assez sommaire de cette législation, afin de provoquer son analyse et sa critique dans les pays étrangers.

Cette étude ne pouvait évidemment consister en une simple traduction des textes de lois; c'est pourquoi nous l'avons divisée en trois parties, traitant, tour à tour, de l'introduction d'une protection du travail en Chine, de l'analyse de la législation du travail, et enfin de l'insuffisance et des difficultés d'application de la loi et des nouvelles tendances de la législation.

Nous espérons que cette étude pourra contribuer à attirer l'attention des juristes et des économistes

étrangers sur la législation chinoise du travail et que les critiques et discussions qu'elle aura ainsi fait naître pourront aider utilement à son perfectionnement.

*
* *

Nous ne voulons pas terminer cet avant-propos sans exprimer notre gratitude et notre profonde reconnaissance à toutes les personnes nous ayant permis de la conduire à bonne fin.

En premier lieu notre gratitude ira aux professeurs de la Faculté de Droite de l'Université de Nancy, pour l'enseignement très complet et si dévoué qu'ils nous ont permis de suivre.

En second lieu, nos remerciements bien sincères iront à M. Mansfeld, professeur agrégé de l'Université de Berlin et directeur au Ministère du Travail à Berlin; à M. le Docteur GRUNEWALD et à M. le Docteur DORMANN, conseillers du gouvernement allemand, ainsi qu'à M. NEITZEL, conseiller ministériel, pour leur amabilité à nous donner toute facilité pour la visite des principales organisations sociales d'Allemagne et le recueil de toute la documentation nécessaire concernant ces organisations.

Enfin, nous ne saurions oublier M. le Docteur FINER et M. le Docteur ROBERSON, professeurs agrégés de l'Université de Londres, M. BUXTON, du Ministère du Travail à Londres, ainsi que Miss KEMBALL, secrétaire de l'Institut d'Administration publique à Londres, qui nous ont donné les mêmes facilités pour l'étude des organismes sociaux anglais, ainsi qu'une documentation très complète à leur sujet.

INTRODUCTION

A) CONDITIONS DE TRAVAIL AVANT LA RÉVOLUTION INDUSTRIELLE

Il est de toute évidence que les conditions mêmes du travail avant l'avènement du machinisme étaient de nature à rendre l'ouvrier plus indépendant et mieux considéré, en un mot plus heureux que dans les conditions actuelles.

Car, il existait surtout à ce moment un esprit de compréhension et un sentiment d'estime et de sympathie réciproques qui unissaient patrons et ouvriers. Le meilleur traitement qui était réservé aux travailleurs s'explique alors facilement.

Considérons tout d'abord ce qu'était l'apprentissage à cette époque. L'apprenti était logé et nourri chez son patron qui était à la fois son maître. Il se trouvait là pour faire l'éducation de son métier, mais en même temps, aidait, en qualité de domestique, aux différents travaux de la maison. Il n'était donc pas considéré uniquement comme un étranger, mais plutôt comme un membre de la famille.

Ce qu'on peut reprocher à cette coutume, c'est que le temps consacré à l'apprentissage proprement dit était un peu trop réduit.

Quoiqu'il en soit, l'apprenti était heureux et, au bout de quelques années, était engagé par son maître et patron en qualité d'ouvrier.

Il était rapidement au courant et ne se trouvait pas dépaysé car, pendant son apprentissage, il avait eu tout le loisir de connaître et de se lier d'amitié avec les autres ouvriers, déjà depuis longtemps dans la maison et considérés eux aussi, par le patron, comme des amis pautôt que des ouvriers.

Car, à cette époque, patron et ouvriers travaillaient ensemble toute la journée, et pendant de longues années, de sorte qu'une sympathie certaine les unissait; ils travaillaient l'un pour l'autre, servant tous un intérêt commun qui était le leur propre.

Ces conditions s'expliquent facilement du fait que les ouvriers étaient toujours dans l'atelier avec leur patron ou au dehors avec lui. Aucune prescription rigoureuse ne réglait la production ni le repos. On se reposait quand la fatigue se faisait sentir, et le patron imitait ses ouvriers, ou bien, en cas de besoin, on travaillait un plus longtemps, toujours tous ensemble.

Tandis qu'aujourd'hui, le machinisme a transformé les ouvriers en bétail humain qu'il faut faire peiner pour en extraire une production toujours plus forte au seul bénéfice du grand capitaliste, propriétaire de l'usine qui, lui, ne travaille pas et se contente de passer une existence agréable dans un somptueux domaine.

B) RAISONS AYANT MILITÉ EN FAVEUR
DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Depuis l'instauration du régime du machinisme, les conditions du travailleur sont devenues de plus en plus mauvaises, à la fois par suite de la concurrence libre dans chaque pays et de la concurrence acharnée entre les différentes nations.

A la suite de cet état de choses, on a vu se développer un nombre toujours croissant de mesures destinées à protéger l'ouvrier contre tous les abus dont il devenait la victime.

Si l'on se pose la question de savoir quelles sont les raisons ayant engendré ces mesures protectrices, on peut y répondre en les classant en quatre catégories, ainsi qu'il suit :

1° les raisons d'humanité, autrement dit les raisons de justice.

Car il est un fait que la justice n'existe pas pour les ouvriers. Et on peut citer ici un texte du discours prononcé en 1913 par M. G. SÉAILLES au banquet annuel de la paix (1), dans lequel il relatait un texte du grand romancier russe Maxime GORKI, qui mettait deux hommes face à la vie ; l'un la priait, la suppliait, lui demandait humblement la liberté et le bonheur, et la vie restait impassible et ironique ; l'autre s'avancait et disait d'une rude : « Je ne prie pas, je réclame. La justice, où est la justice ? J'ai attendu patiemment, j'ai vécu peinant toujours, sans repos, sans lumière ; en voilà assez, où est la justice ? »

(1) *La philosophie du travail*, Paris, 1923.

2° les raisons de paix sociale.

Cette idée de paix sociale s'appuyant sur le bonheur et la prospérité de la classe ouvrière, avait déjà été émise bien avant notre ère en Extrême-Orient par deux hommes d'état.

C'est ainsi que Quan-Tze (685-645 avant J.-C.) déclarait que tout désordre social avait pour origine un mécontentement de la classe laborieuse, provenant de la misère dans laquelle elle se trouvait (2) (3).

Par ailleurs, C.-S. Tung (sous la dynastie des Han) soutenait (3) que le peuple ne doit pas être laissé dans une grande misère car, dans ce cas, il est tenté de commettre des mauvaises actions. Or, pour lui enlever toute inquiétude, il convient de lui permettre de gagner sa vie.

En Europe également, le grand économiste anglais Adam SMITH a écrit (4) qu'aucune société ne peut être florissante et heureuse quand la plus grande partie de ses membres est pauvre et misérable.

Une idée semblable, mais plus récente, est contenue dans le chapitre VIII du traité de Versailles où il est dit qu'il ne peut y avoir de paix universelle si, avant toute chose, la paix sociale ne règne pas dans les états.

C'est dans ce but de paix sociale que le même traité a prévu des dispositions très importantes qui sont de nature à hâter le développement du caractère international de la législation ouvrière (5).

3° les raisons économiques.

(2) Lire QUAN-TZE.

(3) A.-J. CHEN : *Histoire de philosophie politique*.

(4) *Wealth of nation*, tome I, p. 250.

(5) E.-M. OLIVER : *The world's industrial parliament*, p. 58.

Un homme d'état chinois, T. Lou (sous la dynastie des Tang) a dit que toute la production provenait de la force humaine et que c'est précisément le travail de toute la classe ouvrière qui provoquait les nécessités de la vie (3).

C'est donc la raison pour laquelle les législateurs modernes ont envisagé des mesures de protection vis-à-vis des travailleurs, en vue d'éviter des conflits renouvelés entre employeurs et ouvriers, qui brisent justement les nécessités provoquées par le travail, et réduisent considérablement l'essor de l'économie nationale.

4° les raisons du suffrage universel.

Il est évident que le suffrage universel a incité l'ouvrier électeur à envoyer au parlement des représentants décidés à proposer et à faire adopter des lois sociales destinées à le protéger.

En France, par exemple, la constitution de 1848 a proclamé le suffrage universel, ce qui a donné à la classe ouvrière (6), dont le nombre et, par conséquent la force, allaient en grandissant chaque jour, une arme efficace dans le bulletin de vote.

Cette arme a, d'ailleurs, été largement utilisée lors des élections législatives de 1924 et de 1928, dans lesquelles la Confédération Générale du Travail a joué un très grand rôle (7).

C'est ainsi, qu'immédiatement après les élections de 1928, le Parlement français a voté la loi sur les assurances sociales, en projet depuis de très nombreuses années.

(6) CAPITANT : *Précis de législation industrielle*, p. 16.

(7) M.-R. CLARK : *History of the French labour movement*, p. 151.

Le mécontentement ouvrier s'est d'ailleurs encore fortement accentué lors des récentes élections législatives d'avril-mai 1936. Le nouveau Parlement a voulu donner immédiatement certaines satisfactions aux travailleurs et a fait voter, dès la reprise des travaux parlementaires, les lois sur la semaine de 40 heures, sur le contrat collectif et sur les congés payés des ouvriers.

PREMIÈRE PARTIE

L'introduction d'une protection
du travail en Chine

CHAPITRE PREMIER

LE DÉVELOPPEMENT DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

La législation du travail s'est développé en Chine en trois périodes bien distinctes (1), que nous analyserons d'abord tour à tour dans une première section. Ensuite nous rechercherons quelles ont été les causes de cette législation. Enfin dans une troisième section nous indiquerons le travail des commissions législatives et énumérerons les divers lois et décrets les plus importants.

SECTION I

Historique

1° PÉRIODE DE DÉBUT

La première loi de cette législation est celle du 11 mars 1914, promulguée par le gouvernement de Pékin, instituant un règlement de mines.

Ensuite, il faut citer celle du 29 mars 1923 comportant règlement d'usines. Cette loi se composait de

(1) T.-T. FEN: *Revue de droit de l'Ecole de Droit comparé de Shanghai*, n° 6, tome III, p. 492 et s.

28 articles seulement, qui réglementaient, entre autres, l'âge minimum des ouvriers, la durée maximum du travail, la protection des mineurs et des femmes, le paiement du salaire, l'éducation complémentaire obligatoire et l'inspection du travail.

Toutefois, cette loi était mal rédigée et incomplète. D'ailleurs, le ministre C.-F. TANG (2), qui représentait le gouvernement chinois à la septième assemblée de la Conférence Internationale du Travail, reconnaissait lui-même que la législation en vigueur en Chine était loin d'être parfaite, mais soulignait qu'il était difficile et même dangereux de modifier brusquement les conditions de travail dans un territoire si étendu et si peuplé que la Chine, où, de plus, le Gouvernement rencontrait de sérieuses difficultés en raison des concessions et des usines étrangères installées dans le pays.

Il demandait à la conférence de reporter l'examen de la question à la session suivante car, entre temps, le Gouvernement se proposait d'apporter quelques améliorations à la législation.

A cette époque, le droit de se syndiquer n'existait pas encore. Le règlement de police interdisait, dans son article 15, les réunions ou manifestations sur la voie publique pouvant causer des désordres à caractère social ou politique. L'article 22 de ce règlement prescrivait l'arrestation des ouvriers qui se réunissaient en vue de décider une grève ou une revendication de salaire par la force sous menace collective au

(2) C.-H. LIU: *Le droit ouvrier*, Shanghai, 1934, p. 43.

patron, ainsi que l'instigateur de tous mouvements de cette nature.

Toute contravention à l'article 15 ci-dessus était punie d'une amende de 20 dollars ou d'un emprisonnement maximum de vingt jours.

Par contre, toute contravention à l'article 22 était passible d'une amende maximum de 50 dollars et d'un emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq mois.

L'interdiction des syndicats existait donc encore en Chine à cette époque, comme elle était prévue au début du XIX^e siècle en Angleterre et en France.

2° PÉRIODE DE TRANSITION

Cette période peut se situer en 1924, car c'est en novembre de cette année que le Gouvernement de Canton promulguait la première réglementation sur les syndicats.

La personnalité morale était reconnue aux syndicats qui pouvaient ainsi discuter, en cas de besoin, avec le groupe patronal, et commencer une campagne de propagande.

Ce règlement reconnaissait également le droit de grève, à la condition que celle-ci soit déclarée par un vote recueillant la majorité absolue des voix des membres du syndicat, et de ne pas être une cause de désordres.

Notons que l'article 20 de ce règlement annulait les prescriptions citées ci-dessus du règlement de police, visant l'interdiction de réunions ou manifestations.

En août 1926, le Gouvernement de Canton promulgua aussi une loi portant sur la conciliation des conflits du travail et prévoyant le système de l'arbitrage facultatif.

Mais toutes ces dispositions ont été ensuite abrogées par le Gouvernement de Nankin après la révolution politique de 1927.

3° PÉRIODE ACTUELLE

Cette révolution de 1927 ayant transporté le Gouvernement central de Canton à Nankin, celui-ci a constitué le 9 juillet 1927 une commission spéciale chargée de l'étude d'une nouvelle législation du travail. Le 11 septembre de la même année, cette commission fusionnait avec le bureau du travail.

Après une étude qui dura onze mois, les membres de ce bureau avaient terminé un projet complet de code du travail, comprenant sept livres et vingt-et-un chapitres.

Dans l'avant-propos de cet ouvrage, M. C.-C. MA donnait les raisons ayant conduit à sa rédaction (3); et il les énumérait de la façon suivante :

1° Le code du travail était surtout nécessaire parce qu'il n'existait pas encore.

2° Son existence se justifiait pour éviter le danger de menées communistes dans la population ouvrière et agricole, dont l'intelligence moyenne pouvait se laisser aller à croire à la nécessité de se défendre par

(3) C.-H. LII : *Le droit ouvrier*, Shanghai, 1934, p. 44-45.

des actes révolutionnaires contre un manque de protection imaginaire de la part de l'Etat.

3° Enfin, le code du travail apparaissait utile, en raison de la crise économique menaçante, pour protéger efficacement les travailleurs et l'économie nationale, et pour éviter les conflits pouvant se présenter.

SECTION II

Les sources de la législation

A) DROIT INTÉRIEUR

La législation du travail étant une législation entièrement nouvelle, on ne peut évidemment pas la rechercher dans d'anciens textes non préparés pour un tel usage.

C'est d'ailleurs ce qu'a écrit le Professeur G. MORIN (4), que nous citerons textuellement :

« Nous ne pouvons plus aujourd'hui demander au droit romain la solution de ces grands problèmes sociaux qui lui furent totalement étrangers et qui se posent aujourd'hui dans notre civilisation industrielle ».

Dans le même sens, M. Ambroise COLIN a écrit (5) :

« C'est toujours pour les tribunaux une source d'erreurs et de malentendus que d'aller chercher dans le droit commun, c'est-à-dire dans le droit civil individuel, la solution des difficultés auxquelles donne lieu le droit collectif ».

(4) *La loi et le contrat - La décadence de leur souveraineté*, p. 166.

(5) Note au *Dalloz*, 1907-1-p. 369.

Cependant, les sources de cette législation nouvelle peuvent être trouvées dans les différentes constitutions et règlements ayant été en vigueur en Chine.

Son Excellence M. H. M. HU, président du Yuen législatif, a préconisé que l'idée politique du Kuomintang serve de base à la nouvelle législation pour maintenir la paix intérieure et l'ordre social, pour développer l'économie nationale, et pour assurer un équilibre général des conditions d'existence de chaque individu.

Et cette idée a effectivement été prise pour base essentielle dans le projet provisoire de constitution du premier juin 1931 (Yo-Fa) qui prévoit, dans son article 41 que le patronat et la classe ouvrière doivent travailler en commun dans l'intérêt du développement de la situation économique et industrielle, et dans l'article 42, que le Gouvernement devra se préoccuper de voter les textes nécessaires accordant une protection spéciale aux mineurs ainsi qu'aux femmes salariées.

Toutes ces dispositions ont été reprises dans le projet de nouvelle constitution élaboré en mai 1936, et qui doit être voté en novembre prochain; mais il faut signaler qu'en plus il a été prévu dans son texte (article 125) une réglementation de l'assistance en cas de chômage.

En dehors du droit constitutionnel, les sources de la législation du travail peuvent être recherchées aussi dans différentes lois et certains décrets, arrêtés, jugements, ainsi que dans les us et coutumes du pays.

B) DROIT INTERNATIONAL

Il est de toute évidence que la législation du travail est un problème international. En effet, il est à peu près impossible pour un pays de se donner une législation propre sans accord avec les autres nations.

On comprend donc facilement que cette législation spéciale a aussi certaines sources dans le droit international.

Car, certaines réformes propres à un pays, peuvent engendrer des revendications pour les mêmes réformes à l'étranger. C'est ainsi que la France ayant adopté, en juin 1936, pour elle seule la loi de quarante heures de travail, immédiatement des grèves se sont déclenchées dans certains pays voisins, en Belgique et en Angleterre, notamment, où les travailleurs ont revendiqué la même mesure.

Ceci confirme donc que la législation du travail en vigueur dans un pays influence fatalement celle des pays voisins.

Par ailleurs, en ce qui concerne plus particulièrement la Chine, il faut noter que ce pays est membre de la Société des Nations, et qu'elle est donc soumise, comme tous les autres états membres, à l'obligation de poursuivre l'établissement des principes posés dans le traité de Versailles au sujet de la législation du travail, notamment en ce qui concerne la journée de huit heures, le repos hebdomadaire, la fixation d'un taux de salaire procurant un niveau de vie convenable à l'ouvrier, la protection des jeunes gens, le principe de salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail égal, etc...

SECTION III

Les commissions législatives et les lois et décrets importants

La législation du travail, pas plus d'ailleurs que toute autre législation, ne doit être faite par des personnes n'ayant pas une connaissance approfondie de la question par eux traitée.

C'est ainsi, d'ailleurs, que le Professeur NIPPERDEY a souligné (6) que la législation du travail ne doit pas être uniquement basée sur la politique, mais nécessite le concours de spécialistes ayant une connaissance suffisante, à la fois des lois en général, et des conditions du travail.

Car un code de travail complet doit être rédigé dans un esprit d'équiter entre les droits ou obligations des patrons et des ouvriers, et ne doit pas favoriser les uns au détriment des autres.

Notons à ce sujet qu'en Chine, depuis 1929, il y a eu trois commissions spéciales chargées de l'étude et de la rédaction d'un code du travail, dans lesquelles se trouvaient des experts en droit, des représentants à la Conférence Internationale du Travail, des hommes d'état et des chefs de bureau du Ministre de l'Industrie.

Parmi les lois et décrets importants en vigueur actuellement en Chine, on peut citer (7):

(6) *Das Arbeitsrecht*, p. 136.

(7) *Recueil des lois sur la législation du travail*, Shanghai, 1934.
Voir également *l'Annuaire du Travail de Chine*, Shanghai, 1933.

1° la loi sur les syndicats professionnels, du 21 octobre 1929, modifiée une première fois le 12 décembre 1931, modifiée à nouveau le 27 septembre 1932, et enfin modifiée le 20 juillet 1933;

2° la loi sur l'application des textes ci-dessus concernant les syndicats, du 6 juin 1930, modifiée le 19 décembre 1931, modifiée à nouveau le 20 juillet 1933;

3° la loi sur les industries du 30 décembre 1932;

4° la loi sur les organismes de placement professionnel du 7 août 1935;

5° la loi sur les conventions collectives, du 28 octobre 1930;

6° la loi sur l'arbitrage des conflits collectifs, du 27 septembre 1932.

En dehors de ces lois, il existe, en outre, certaines lois spéciales réglementant plus particulièrement les catégories suivantes de travailleurs: les ouvriers des mines, les personnes employées dans les hôpitaux, le personnel de la marine marchande, les employés travaillant à Shanghai.

Il faut citer également ici une loi spéciale à la Chine, en raison de la catégorie spéciale de travailleurs à laquelle elle s'applique.

Il s'agit de la loi du 10 mai 1927, sur les paysans qui sont encore astreints, suivant leur contrat de louage de services, au paiement d'une dîme au propriétaire du terrain qu'ils cultivent.

CHAPITRE II

LES ORGANISMES ADMINISTRATIFS QUI ASSURENT L'APPLICATION DE LA LOI

En Chine, en 1927, il existait encore un seul ministère groupant à la fois les services du commerce et du travail.

En plus, il y avait un ministère pour les questions d'agriculture et des mines.

En 1929, il est apparu qu'il y aurait intérêt à grouper les services de ces différents ministères pour coordonner leurs efforts. C'est alors que fut créé le Ministère de l'Industrie régissant, à lui seul, toutes les questions intéressant auparavant les deux ministères séparés.

SECTION I

Organisation générale du Ministère de l'Industrie

Etant donné les quatre départements différents de ce ministère, il n'est pas dans nos intentions de faire la description détaillée de l'ensemble de son organisation (8).

Nous nous contenterons d'indiquer :

(8) *Règlement intérieur du Ministère de l'Industrie*, du 21 août 1934. Voir également : *Recueil de droit de l'Association d'étude de droit*, Shanghai.

A) L'ORGANISATION DE LA DIVISION CENTRALE

L'article 6 du règlement intérieur du Ministère charge le cinquième bureau de la division centrale de la rédaction des apports et des annuaires, de la centralisation des différentes publications nationales et étrangères destinées à la bibliothèque ministérielle qui comprend, en outre, un grand nombre de volumes de droit et d'économie politique.

B) L'ORGANISATION DE LA DIVISION INDUSTRIELLE

Le règlement intérieur prévoit à son article 11 que cette division est composée de trois bureaux différents.

Le premier bureau a pour mission :

- le contrôle et la protection de l'industrie;
- la réception du dépôt des règlements et des statuts d'usines;
- l'annulation éventuelle des organisations industrielles illégales;

Le deuxième bureau ne nous intéresse pas, étant donné qu'il n'a aucune mission touchant à la législation du travail.

Le troisième bureau est chargé :

- de l'étude et de la direction des usines nationalisées;
- de l'aide à apporter aux usines privées pour leur amélioration et leur extension;

- de la collection des échantillons des différentes matières premières et de leur examen au point de vue qualité et appropriation aux divers usages;
- de l'amélioration du travail manuel;
- de la préparation des conférences industrielles internationales et de l'étude des vœux émis dans ces conférences.

C) L'ORGANISATION DE LA DIVISION DU TRAVAIL

L'organisation de cette division est prévue à l'article 29 du règlement intérieur et stipule qu'elle est composée de trois bureaux dont les attributions sont indiquées ci-dessous.

Le premier bureau a pour objet :

- la réception et le contrôle des statuts des syndicats;
- la solution des conflits collectifs pouvant s'élever entre patrons et ouvriers;
- l'amélioration et le maintien des bonnes relations entre eux;

Le deuxième bureau est chargé :

- de l'étude des conditions de vie de la classe ouvrière;
- de la protection et de l'assistance en cas de chômage;
- de la préparation et de la direction du service des assurances sociales (9);

(9) Suivant arrêté du gouvernement central du 1^{er} juin 1935. Voir également : *Recueil de droit de l'Association d'étude droit*, Shanghai.

— des pensions de vieillesse, de maladie et d'invalidité;

— de la direction et du contrôle des organismes de placement;

Le troisième bureau assure :

— la centralisation des documents et renseignements concernant les ouvriers chinois émigrés provisoires;

— la préparation des conférences internationales du travail et l'étude des vœux émis par ces conférences;

— le groupement et l'étude de toutes les publications internationales relatives aux questions de travail.

Remarquons, pour terminer, qu'un arrêt du 1^{er} juin 1935 pris par le Gouvernement central, a précisé que le règlement intérieur du Ministère de l'Industrie ne pouvait subir aucune modification, si ce n'est par le texte d'une loi prise par le Yuen législatif.

SECTION II

L'inspection centrale du travail

L'inspection centrale du travail la plus complète actuellement est celle existant aux Etats-Unis d'Amérique.

La Chine a été dotée d'un tel service d'inspection par la loi du 10 février 1931.

Cette loi a préconisé la division de l'inspection centrale en trois bureaux distincts, ayant chacun des attributions bien déterminées.

C'est ainsi que *le premier bureau* s'occupe plus spécialement :

Des accidents du travail pouvant être occasionnés, soit par suite du mauvais état des bâtiments et installations de l'usine, soit par suite du manque de mesures de sécurité aux machines.

Ce bureau est composé surtout d'ingénieurs civils spécialisés dans les travaux publics et dans les machines-outils.

Le deuxième bureau, par contre, s'intéresse de son côté aux questions ayant trait à l'étude de toutes les conditions de salubrité dans les locaux de travail, et comprend des ingénieurs chimistes, des ingénieurs électriciens, des médecins et des spécialistes des questions d'hygiène.

Le troisième bureau, enfin, est chargé de suivre d'une manière générale toutes les questions économiques et ses membres sont choisis parmi des personnes qualifiées par leur connaissance approfondie de toutes les conditions se rattachant au travail, telles que salaires, durée de travail, etc...

Choix et fonctions des inspecteurs (10)

En dehors de nombreux inspecteurs locaux, il y a actuellement en Chine, rattachés à l'inspection centrale, 108 inspecteurs et 26 inspectrices.

Ces membres sont choisis :

(10) Articles 5, 6, 7 et 14 de la loi sur l'inspection centrale du travail.

1° Parmi les personnes diplômées dans les écoles industrielles et dans les écoles de travaux publics ;

2° parmi les personnes ayant travaillé elles-mêmes plus de dix ans dans l'industrie et possédant, à la fois, l'intelligence et l'expérience suffisantes dans leur spécialité.

Avant d'être titularisées, toutes les personnes choisies doivent suivre un enseignement spécial portant sur la législation du travail et toutes les questions sociales.

Les inspecteurs et les inspectrices ont, naturellement, dans leurs fonctions l'inspection de tous les établissements de travail. Ces inspections ont lieu à dates fixes ou à dates indéterminées, si une circonstance spéciale les nécessite.

Les inspections ordinaires doivent toujours être faites dans la journée ; une inspection de nuit peut être considérée comme une violation de domicile. L'inspecteur ou l'inspectrice, en se présentant dans un établissement à inspecter, doit exhiber la carte officielle l'accréditant dans ses fonctions.

Dans chaque établissement, l'inspection peut porter (II) :

1° sur l'âge et le genre de travail des ouvriers des deux sexes ;

2° sur la durée du travail ;

3° sur le repos en cours de journée et le repos hebdomadaire, et sur le tableau de roulement réglant ce repos ;

(II- Article 4 de la loi,

4° sur les femmes en couches ou en état de grossesse;

5° sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs;

6° sur les accidents et maladies du travail;

7° sur le nombre des apprentis et sur l'âge de ceux-ci.

De plus, l'inspecteur a le droit de demander communication des statuts et règlements intérieurs, ainsi que de tous autres documents de l'établissement.

Après sa visite, il doit consigner toutes ses observations et critiques dans un rapport qu'il envoie à l'inspection centrale.

Les inspecteurs sont tenus à l'observation de certaines interdictions que nous allons passer en revue maintenant :

1° il leur est évidemment interdit de se faire ou de se laisser soudoyer par le chef d'entreprise;

2° ils sont tenus à faire un rapport reflétant exactement le résultat de l'inspection;

3° ils sont également tenus à garder le secret sur leurs observations;

4° ils doivent éviter de provoquer une tension entre patrons et ouvriers, en soutenant les uns ou les autres;

5° ils doivent s'abstenir de faire entrevoir aux ouvriers l'obtention de certaines améliorations de salaire ou autres revendiquées par eux;

6° enfin, il y a incompatibilité entre la fonction d'inspecteur et toute autre fonction. Il leur est de même interdit d'être propriétaire d'une maison de commerce.

Le siège de l'inspection centrale est établi à Nankin.

Il y est publié (12) chaque année un rapport d'ensemble sur toutes les opérations d'inspection.

D'autre part, on y édite des petites brochures utiles pour les directeurs ou chefs d'entreprise, traitant notamment des mesures de sécurité et d'hygiène à prendre, des accidents et des maladies du travail, et de tous les renseignements nécessaires.

Ces brochures sont accompagnées de dessins à poser dans les locaux de travail, attirant spécialement l'attention des ouvriers sur les dangers des accidents et des maladies et sur les mesures utiles à prendre pour les éviter.

SECTION III

La section de Nankin du Bureau international du Travail

La question du travail en Chine ayant été jugée de très haute importance par le siège du Bureau International du Travail, une section de ce bureau a été créée à Nankin.

Les représentants à la Conférence Internationale de Washington en 1919, ont considéré la Chine comme un pays spécial et ont demandé au Gouvernement chinois de présenter à la conférence de l'année suivante un rapport sur la possibilité d'admission et les conditions d'application du principe de la protection du travail par une législation spéciale.

(12) Voir les *Revue mensuelles du travail*, tome IV, numéros 7, 8, 9 et 10.

Le 6 novembre 1928, le premier président du Bureau International du Travail, M. A. THOMAS, est arrivé en Chine pour faire un voyage d'études sur les conditions du travail alors en vigueur dans le pays.

Après son passage dans les principaux centres du pays, M. THOMAS a suggéré au Gouvernement chinois d'envoyer des représentants à la Conférence Internationale du Travail, pour assurer à la Chine l'obtention des protections internationales applicables déjà dans les autres pays.

D'autre part, M. THOMAS a créé, en 1930, à Nankin, une section du Bureau International du Travail.

A) SON ORGANISATION

La section de Nankin du Bureau International du Travail est un organisme international, et n'est pas sous la dépendance du ministère chinois de l'industrie. Tous les frais de gestion de cette section sont assumés par le siège du Bureau International du Travail à Genève.

La section est divisée en deux bureaux principaux.

Le premier bureau a pour attributions l'étude de l'ensemble de la législation chinoise du travail, et des conditions du travail dans le pays.

Quant au *deuxième bureau*, il est spécialisé dans la centralisation de tous les ouvrages internationaux destinés à une bibliothèque spécialement qualifiée dans les questions sociales.

B) LA COLLABORATION
AVEC LA SOCIÉTÉ DES NATIONS

La section de Nankin du Bureau International du Travail est en correspondance continuelle et directe avec le siège du bureau, à Genève.

Nous pouvons noter, pour préciser l'importance de cette section de Nankin, qu'elle a reçu de Genève, en 1932 (13), 203 correspondances et qu'elle en a expédié 374 à la même destination; et qu'en 1933 cet échange a été de 242 correspondances de Genève à Nankin et de 325 de Nankin à Genève.

Le gouvernement chinois envoie chaque année à Genève, pour prendre part à la Conférence Internationale du Travail, une délégation de quatre membres composée de deux représentants du gouvernement, d'un représentant des syndicats patronaux et d'un représentant des syndicats ouvriers.

Les premiers délégués gouvernementaux chinois ayant assisté à la Conférence Internationale du Travail lui ont présenté une proposition tendant à soumettre les chefs d'entreprise étrangers en Chine, qui désirent embaucher de la main-d'œuvre chinoise, à une autorisation préalable du gouvernement.

Par la suite, les premiers délégués des syndicats ouvriers à la Conférence Internationale du Travail, ont soumis une autre proposition tendant à faire bénéficier les travailleurs des races de couleur dans

(13) P.-C. Hwoo: *Le Bureau International du Travail*, Shanghai, 1934, p. 126.

les pays étrangers, des mêmes bénéfices et avantages que les travailleurs nationaux.

Ces deux propositions ont été adoptées par la Conférence Internationale du Travail dès leur présentation.

De son côté, le gouvernement chinois a signé les quatre traités internationaux de travail les plus importants :

1° le 28 février 1930, il a signé le traité de 1928 sur la fixation du salaire minimum ;

2° le 24 mai 1931, il a signé le traité de 1929 sur la spécification du poids pour les gros colis destinés au transport par mer ;

3° le 24 février 1934, il a signé le traité de 1921 portant sur les droits d'association et de rassemblement des ouvriers agricoles ;

4° il a signé à la même date le traité de 1925 sur l'égalité des dommages-intérêts à verser, en cas d'accidents, aux ouvriers nationaux ou étrangers.

DEUXIÈME PARTIE

Analyse de la législation du travail

CHAPITRE III

L'APPRENTISSAGE ET L'ENSEIGNEMENT GRATUIT

En ce qui concerne plus spécialement l'apprentissage, nous verrons au chapitre suivant, qui traite du contrat individuel du travail, que les apprentis sont soumis à certaines règles spéciales ayant trait surtout à leur âge.

Dans le présent chapitre, nous nous contenterons de parler des conditions dans lesquelles s'effectue l'apprentissage.

SECTION I

L'apprentissage

Dans son article 56, la loi sur les industries citée ci-dessus prévoit que le patron ne peut, en aucune façon, gêner ou entraver la liberté de travail de son apprenti lorsque celui-ci a terminé son apprentissage.

L'article 60 de la même loi prévoit, par contre, que durant toute la période d'apprentissage, l'apprenti est tenu à l'obéissance à son patron, à garder tous secrets de ce dernier, à agir en toute loyauté avec lui

et à travailler le mieux possible pour lui donner satisfaction complète.

Toute contravention à ces stipulations, par l'une ou l'autre des deux parties, peut être suivie de pénalités.

SECTION II

L'enseignement gratuit

L'article 13 du chapitre VII du projet de la nouvelle constitution précise que tous les enfants de 6 ans à 12 ans bénéficient de l'enseignement gratuit.

D'autre part, l'article 57 de la loi sur les industries, prévoit que les patrons doivent accorder aux apprentis âgés de 13 à 14 ans, au moins huit heures de liberté par semaine, pour leur permettre de suivre des cours d'enseignement complémentaire.

Par ailleurs, les syndicats peuvent demander l'aide du service social et du service d'éducation de la localité pour fonder une école ou une classe gratuite, destinée à un enseignement complémentaire à donner aux ouvriers mineurs qui désireraient le suivre, à raison de huit heures par semaine.

D'après le rapport de M. K.-Y. CHEN dans la *Revue du Travail*, tome IV, n° 9, il existe déjà actuellement dans les grandes villes du pays de telles écoles, dans lesquelles on complète l'enseignement intellectuel, l'enseignement professionnel, en même temps que le développement physique des ouvriers mineurs. Ces écoles, créées par le service social et le service d'éducation, sont dotées également de biblio-

thèque et de musées complétant l'enseignement proprement dit.

On admet que l'enseignement complémentaire est achevé après une durée moyenne de 600 à 800 heures de cours.

CHAPITRE IV

LE CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

SECTION I

La liberté du travail

En Chine, comme dans de nombreux autres pays, à l'exception cependant de la France où la femme doit avoir le consentement de son mari (1), les ouvriers des deux sexes ont la faculté de conclure eux-mêmes leurs contrats de travail. Leur liberté civique et politique est assurée par les institutions constitutionnelles, ainsi que par la législation du travail. La liberté contractuelle leur est aujourd'hui garantie individuellement et collectivement.

La loi civile chinoise reconnaît, tant aux hommes qu'aux femmes, le droit de contracter avec d'autres personnes.

Le mineur, par contre, ne peut contracter lui-même. C'est son père ou son tuteur qui doit passer en son nom le contrat d'apprentissage avec le patron.

(1) P. PIC: *Traité élémentaire de législation industrielle*, p. 479 et s.
CAPITANT: *Précis de législation industrielle*, p. 143.

Toutefois, le mineur n'ayant pas atteint l'âge de 13 ans ne peut pas être engagé comme apprenti. Quant au mineur en-dessous de 14 ans, il ne peut être occupé comme ouvrier. Le mineur de 14 à 16 ans, par contre, peut être embauché comme ouvrier mineur, mais il reste évidemment soumis à l'interdiction de contracter lui-même, comme nous l'avons dit plus haut.

En ce qui concerne les étrangers, quoique peu nombreux en Chine, le gouvernement chinois les autorise, pour leur permettre de subsister, de travailler soit comme chefs d'entreprise, soit comme ouvriers, et ils ont, par suite, toute faculté de passer librement tous contrats qu'ils désirent. La situation est toute différente de ce qui se passe en Allemagne où il est interdit aux étrangers de s'embaucher, ainsi que de ce qui existe en France où les étrangers exerçant un emploi doivent posséder la carte d'identité spéciale prévue par la loi du 11 août 1926.

En vue de permettre très librement aux étrangers de venir gagner leur vie en Chine, le gouvernement chinois n'exige, pour tout étranger, que la possession d'un passeport.

Il convient cependant de signaler qu'en ce qui concerne la marine marchande, un décret du ministère des communications du 20 mai 1935 prévoit qu'en raison du grand nombre d'étrangers spécialisés dans cette profession, et pour éviter, de ce fait, du chômage aux nationaux, la préférence doit être donnée aux citoyens chinois plutôt qu'aux étrangers.

SECTION II

Le placement professionnel

Le philosophe grec PLATO dit que l'homme est un animal social et politique.

Il est évident que dans le monde chaque individu, au cours de la vie sociale, a besoin de ses concitoyens. Comme le philosophe chinois MON-TZEU (Monfucius) l'a déclaré, dans le chapitre de Shu-Shin, le cultivateur qui cultive le riz ne peut produire lui-même son habillement, et inversement, le fabricant de vêtements ne peut pas cultiver son riz. De sorte que, continuellement, l'offre s'accompagne, par ailleurs, d'une demande.

CONFUCIUS, de son côté, a répété que les hommes devaient s'aimer les uns les autres : c'est pourquoi il est indispensable que la fraternité règne dans la vie sociale (2).

Ce qui, en somme, n'est pas souvent le cas entre patrons et ouvriers, étant donné que leurs intérêts sont en opposition continuelle.

Cette fraternité entre employeurs et employés devrait cependant exister, car comme l'a dit le professeur Frank W. TAUSSIG (3), si les ouvriers ont, avant tout, besoin d'une occupation, ils ont également besoin de sympathie.

On entend continuellement les ouvriers déclarer qu'ils veulent travailler et gagner leur salaire, mais

(2) A. RAPPOPORT : *Labour social reform and democracy*, p. 61.

(3) WERTHEIM : *Lectures on industrial relations*, p. 211.

qu'ils ne veulent pas recevoir de charité ni d'aumônes (4). On les entend dire aussi qu'ils recherchent du travail sans trouver d'emploi.

C'est pourquoi, en vue de remédier à cet inconvénient, le gouvernement chinois, imitant l'Arbeitsamt existant en Allemagne, le labour-exchange d'Angleterre et le bureau de placement municipal français, a créé également, dans les principaux centres du pays, l'organisme de placement professionnel qui a été institué par la loi du 7 août 1935.

Remarquons ici qu'il existe deux genres d'organismes de placement: les organismes officiels et les organismes privés.

Les organismes officiels sont dirigés, soit par l'autorité départementale, soit par l'autorité de l'arrondissement, soit enfin par l'autorité municipale. Ces organismes officiels de placements sont gratuits.

Les organismes privés, par contre, sont dirigés par les différents syndicats industriels, commerciaux, agricoles et maritimes. Ces organismes sont payants, mais les tarifs qu'ils appliquent sont fixés sous le contrôle du gouvernement (5).

Lorsqu'un ouvrier est sans emploi, il peut se faire inscrire à l'organisme de placement de son choix (6).

Comme cela se pratique dans les Landsarbeitämter en Allemagne (7) l'article 20 de la loi sur les organis-

(4) M. DAVISON: *The unemployed*, p. 30.

(5) Article 10 de la loi sur les organismes de placement professionnels.

(6) Article 27 de la loi sur les organismes de placement professionnels.

(7) *Überblick über die deutsche unterstützende Arbeitslosenhilfe* (publié par le Ministère du Travail de Berlin, le 1^{er} mars 1936).

mes de placement prévoit qu'en cas d'excès des demandes ou des offres dans une circonscription ou dans un centre, on peut chercher à satisfaire aux offres ou demandes en excédent dans un autre organisme de placement quelconque qui pourrait s'y intéresser.

En ce qui concerne plus particulièrement les ouvrières et les mineurs, l'article 9 de la loi oblige les organismes de placement à donner aux candidats les renseignements les plus détaillés et les plus précis possibles, pour leur permettre de choisir exactement l'emploi qui leur convient. Cette disposition reflète exactement l'idée sur cette question du labour-exchange bill anglais de 1909 (8).

Remarquons aussi que la loi prescrit certaines restrictions. Dans son article 6, par exemple, il est prévu que les organismes de placement ne peuvent s'occuper de placer un mineur qui n'aurait pas atteint l'âge légal, non plus que tout ouvrier qui serait atteint de maladie contagieuse, ceci par mesure de sécurité de la santé publique.

Au point de vue de la gestion des organismes de placement, le gouvernement chinois exerce son contrôle sur eux. Tous les bureaux autorisés doivent fournir chaque trimestre un rapport détaillé sur leur activité et le soumettre à l'autorité dont ils dépendent.

Pour le cas où ce rapport ne serait pas fait, il est prévu une amende de 50 dollars (250 francs) ainsi que la fermeture du bureau (9).

(8) CLARK: *Social administration including poor laws*, p. 601 et s.

(9) Articles 36 et 41 de la loi.

SECTION III

L'embauchage et la rupture du contrat

Comme nous le verrons par la suite le patron ne peut nullement empêcher l'ouvrier qu'il embauche de faire partie d'un syndicat, et, par contre, le syndicat ne peut imposer au patron l'embauchage de tel ou tel ouvrier déterminé.

Le louage de services, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties contractantes.

Toutefois, l'article 27 de la loi du 30 décembre 1932 sur les industries, stipule que la cessation du louage de services doit être précédée d'un délai-congé, variable selon l'ancienneté de l'ouvrier, et échelonné de la façon suivante :

— pour une ancienneté de 3 mois à 1 an, le délai-congé est de 10 jours ;

— pour une ancienneté de 1 an à 3 ans, le délai-congé est de 20 jours ;

— pour une ancienneté de 3 ans à 10 ans, le délai-congé est de 30 jours.

Lorsque la rupture du contrat par l'une ou l'autre des deux parties est provoquée sans observation du délai-congé, celle des parties n'ayant pas respecté cette stipulation est tenue de payer à l'autre des dommages-intérêts.

CHAPITRE V

LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Au début de ce chapitre, rappelons les paroles d'ADAM SMITH qui disait (1) que les propriétaires comme les capitalistes « aiment à récolter où ils n'ont pas semé ». Il signalait l'inégalité des situations sociales qui donne aux patrons, dans la discussion du salaire, l'avantage sur l'ouvrier.

De son côté, SAINT-SIMON était encore plus catégorique en citant (2) l'idée de PROUDHON indiquant que c'était « une exploitation de l'homme par l'homme ».

C'est pour cette raison que SIMONDE DE SISMONDI a réclamé (3) l'intervention de l'Etat pour protéger les faibles contre les forts, en remédiant aux abus engendrés par la concurrence et pour atténuer les crises industrielles.

Or, M. le Professeur G. SCELLES (4), au sujet de cette intervention, a spécifié que le droit ouvrier reprendra sa marche traditionnelle, en Allemagne vers

(1) *Wealth of nation*, tome I, p. 68.

(2) *Doctrine de Saint-Simon*, p. 93.

(3) P. REBOUD : *Précis d'économie politique*, 1934, p. 71.

(4) G. SCELLES : *Le droit ouvrier*, p. 216 et s.

l'étatisme paternaliste, en Angleterre vers l'organicisme autonome, et en France vers l'interventionisme politique.

Nous pensons que d'après les lois en vigueur en ce qui concerne la Chine, le droit ouvrier tend plutôt à reprendre sa marche vers une doctrine de contrôle absolu.

En Chine, on comprend sous le terme d'usine, tout établissement employant au moins trente personnes et utilisant pour la production au moins une machine à moteur (5).

Le chef ou patron de l'usine doit déposer à l'autorité locale les statuts et le règlement intérieur ainsi qu'une liste complète du personnel, comprenant pour chaque individu: les nom, prénoms, sexe, âge, état-civil, date d'entrée, genre de travail, durée du travail et salaire.

Cet état doit également comporter pour chaque membre du personnel des indications sur son état physique au moment de l'entrée dans l'établissement (6).

Chaque semestre, le chef de l'entreprise doit envoyer à la même autorité dont dépend l'établissement, la liste du personnel mise à jour, ainsi qu'un rapport indiquant notamment: les maladies et accidents du travail qui se sont produits dans le semestre écoulé, avec leurs causes et leurs suites pour le cas où des

(5) Article premier de la loi sur les industries.

(6) Article 3 de la loi sur les industries.

ouvriers ont quitté l'usine dans ce délai, les raisons de ces départs (7).

L'autorité compétente a le pouvoir de modifier le règlement d'usine déposé, dans le cas où celui-ci est en contradiction avec les dispositions de la loi.

Le règlement intérieur de l'usine ne peut pas prévoir la pénalité d'amendes vis-à-vis des ouvriers pour certaines fautes, sauf s'il est spécifié que les sommes résultant de ces amendes seront versées au syndicat, que les emploiera pour les œuvres sociales créées et dirigées par lui au bénéfice des ouvriers.

Pour le cas où il n'existe pas de syndicat dans la ville où se trouve l'entreprise, ces sommes doivent être versées au tribunal civil qui les conservera jusqu'à la création d'un syndicat dans la localité, auquel elles sont remises alors.

Le contrôle de l'autorité locale s'exerce également sur la convention collective (8), en ce sens que toute convention collective qui n'est pas approuvée par elle est nulle de plein droit.

SECTION I

Protection spéciale des femmes et des mineurs

Depuis de très nombreuses années déjà, la détresse de l'enfance et sa protection ont retenu l'attention en Angleterre et dans certains états de l'Amérique.

(7) Article 4 de la loi sur les industries.

(8) Article 15 de la loi sur les industries.

C'est ainsi que dès 1910, dans les Etats de New-York, Massachusetts et Ohio, un mouvement (9) se dessinait en vue de la protection et de l'aide à apporter aux enfants.

Par ailleurs, le « Children's act » en Angleterre (10) envisage des peines à infliger aux parents qui font subir à leurs enfants de mauvais traitements.

Toutefois, on peut considérer comme mauvais traitements l'envoi au travail des jeunes enfants ; mais il serait injuste de punir tous les parents qui agissent ainsi, car ils sont souvent contraints à le faire en raison de la misère dans laquelle ils se trouvent.

C'est ce qui a conduit le gouvernement à envisager une législation spéciale sur la protection de ces enfants.

Dans l'article 6 de la loi sur les industries, il est prévu que le mineur en-ressous de 16 ans peut être employé seulement pour des travaux très légers.

L'article 7 de la même loi interdit l'emploi des mineurs pour tous travaux où il pourrait y avoir des risques de danger moral ou physique, tels que, par exemple, brûlures, explosions, etc...

L'article 11 défend pour les mineurs une durée de travail supérieure à 8 heures par jour.

L'article 12, réglant le travail de nuit pour les mineurs, prescrit l'interdiction de les faire travailler entre 8 heures du soir et 6 heures du matin.

En ce qui concerne la protection spéciale des

(9) W.-J. SCHULTZ : *The human movement on the United States*, p. 162 et suiv.

(10) G. SLATER : *Poverty and the state*, 1930, p. 185.

femmes, elle se borne à l'interdiction de l'emploi de celles-ci pour tous travaux où il y aurait des risques de danger moral et physique, ainsi qu'à l'interdiction de les faire travailler, pour travail de nuit, entre 10 heures du soir et 6 heures du matin (11).

D'autre part, il est également prévu qu'en cas d'accouchement, il est accordé aux femmes un congé spécial de huit semaines, dont quatre avant et quatre après l'accouchement.

Si la femme a une ancienneté de six mois au moins dans l'établissement, elle touche son salaire complet pendant ce congé. Dans le cas contraire, elle ne touche que la moitié (12).

Notons encore que l'article 20 de l'arrêté sur les usines prévoit l'obligation, dans les usines occupant des femmes, d'avoir une salle spécialement réservée pour l'allaitement de leurs nourrissons ainsi qu'une crèche avec gardienne d'enfants.

SECTION II

Durée du travail

Autrefois la durée du travail était fort longue, comme le constatait déjà le bulletin de la Société Industrielle de Mulhouse en 1828 (13), qui notait que, par la concurrence libre, la journée de travail était,

(11) Articles 7 et 13 de la loi.

(12) Article 37 de la loi.

(13) Ch. GIDE et Ch. RIST: *Histoire des doctrines économiques*, p. 203.

en général, de 15 à 16 heures, et s'allongeait parfois jusqu'à 17 heures.

Cette durée démesurée provenait surtout des offres excessives de main-d'œuvre par rapport aux demandes, comme le constate ADAM SMITH (14) qui compare la demande de main-d'œuvre à celle de toute autre marchandise.

D'ailleurs, les patrons ne faisaient rien pour réduire cette durée, car ils considéraient la main-d'œuvre comme un capital duquel ils tâchaient de retirer le plus possible, sans envisager le côté humanitaire de la question.

La réduction de la durée du travail se posait donc comme un problème international qu'il fallait absolument résoudre.

C'est pourquoi le traité de Vervailles a proposé l'adoption, dans tous les états, de la journée de huit heures de travail.

Cette règle est adoptée en Chine, en principe, avec cependant quelques dérogations, dont nous parlerons ci-après :

En règle générale, la journée de travail est de 8 heures, mais elle peut être allongée, après accord du syndicat, dans certains cas spéciaux, tels que pour des raisons de force majeure, de saison, ou autres.

Toutefois, la journée de travail ne peut être prolongée de plus de 4 heures, et cette prolongation ne peut excéder, au total, 46 heures par mois (15).

(14) *Wealth of nation*, tome I, p. 81 et 82.

(15) Articles 8 et 10 de la loi sur les industries.

Cependant, la loi prévoit également, dans son article 14, que les ouvriers ont droit, pendant la journée, à une demi-heure de repos toutes les cinq heures, et, dans son article 15, qu'ils ont également droit à un jour complet de repos hebdomadaire tous les sept jours, sans être obligatoirement fixé le dimanche.

Par ailleurs, l'article 16 prévoit six jours de fête légale dans l'année, pour lesquels les ouvriers doivent également bénéficier du repos, mais avec salaire payé.

En plus de cela, l'article 17, réglant le congé annuel payé, fixe comme il suit la durée de ce congé :

— pour les ouvriers ayant une ancienneté de 1 à 3 ans, le congé est de 7 jours ;

— pour les ouvriers ayant une ancienneté de 3 à 5 ans, le congé est de 10 jours ;

— pour les ouvriers ayant une ancienneté de 5 à 10 ans, le congé est de 14 jours ;

— pour les ouvriers ayant une ancienneté supérieure à 10 ans, le congé est de 30 jours.

Mais, si l'ouvrier ne prend pas le congé auquel il a droit, l'article 18 spécifie que le salaire de ces journées doit être payé à l'ouvrier, en surplus évidemment du salaire gagné par lui pendant ce temps.

Remarquons ici que la loi chinoise prévoyant le congé annuel des ouvriers, existait déjà depuis 1932, alors qu'en France une telle mesure vient seulement d'être votée, après les dernières élections législatives d'avril-mai 1936.

Notons enfin, que pour les manufactures de l'Etat et pour les usines travaillant pour la défense nationale, il est prévu qu'en cas de nécessité et d'urgence, le repos hebdomadaire, aussi bien que le congé annuel, peuvent être supprimés.

SECTION III

Salaires et rémunérations diverses

De tout temps, il a été reconnu que l'ouvrier n'est pas payé suffisamment pour le travail qu'il fournit.

Cette évidence peut être confirmée par la pensée de PROUDHON, qui disait (16) que, quoique le capitaliste paie les journées de ses ouvriers, il faudrait dire, pour être plus exact, que le capitaliste paie autant de fois une journée qu'il a employé d'ouvriers chaque jour, ce qui n'est pas du tout la même chose. Car la force immense résultant de l'union et de l'harmonie des travailleurs, de la convergence et de la simultanéité de leurs efforts, il ne l'a point payée.

Le gouvernement chinois, cependant, s'est préoccupé d'assurer aux ouvriers un salaire leur procurant un niveau de vie convenable en accord avec les circonstances de temps et de lieu, comme le suggérerait le traité de Versailles.

A ce sujet, la loi sur les industries prévoit dans son article 24 que tout ouvrier ou toute ouvrière, travaillant dans les mêmes conditions et pour un même travail, doit recevoir un salaire égal.

(16) Ch. GIDE et Ch. RIST: *Histoire des doctrines économiques*, p. 345.

De cette façon, les patrons ne sont pas tentés de rechercher, de préférence, la main-d'œuvre féminine, et il en résulte que les femmes peuvent se consacrer plus complètement à leur foyer et à leurs enfants.

Par ailleurs, pour remédier aux abus dont il est parlé en tête de cette section, il est prévu à l'article 40 de la loi sur les industries, qu'en cas de surproduction, il doit être alloué aux ouvriers des primes de surproduction, et qu'à la fin de l'année, en cas de bénéfices nettement supérieurs à ceux de l'année précédente (preuve d'une activité plus intense des ouvriers), une partie de ce supplément de bénéfices doit être répartie entre les ouvriers sous forme de gratifications.

En ce qui concerne les manufactures de l'Etat, il existe un conseil, créé le 22 mars 1934, sous la direction du ministère de l'industrie, qui est chargé de l'étude du salaire minimum à fixer pour permettre aux ouvriers une existence convenable, et du salaire à fixer pour des cas de force majeure ou de guerre.

Ce conseil se livre également à une enquête auprès de nombreuses personnalités et organismes pour rechercher les bases d'un salaire moyen à fixer pour l'ensemble du pays.

Le paiement des salaires est soumis à quelques prescriptions d'ordre général, correspondant d'ailleurs aux prescriptions en vigueur dans les autres pays (17).

La nature du paiement doit se faire en monnaie;

(17) Articles 20, 21 et 22 de la loi.

le système du troc est interdit, comme sont aussi interdits les économats.

Le paiement doit se faire au lieu du travail.

Enfin, ce paiement est effectué deux fois par mois, et ne doit pas se faire le jour où l'ouvrier se trouve en repos.

Notons également, pour terminer, que pour les heures supplémentaires, le salaire normal doit être majoré de un tiers minimum à deux tiers maximum (18).

SECTION IV

Contrôle sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

A) MESURES DE PRÉCAUTION ET DE SÉCURITÉ

L'article 41 de la loi prescrit que des mesures de précaution et de sécurité doivent être prises pour éviter le danger d'accidents corporels aux ouvriers, pouvant être provoqués soit par suite du mauvais état des bâtiments, par manque de dispositifs protecteurs aux machines, soit enfin par insuffisance de mesures protectrices contre l'eau et le feu.

L'article 42 exige que les locaux de travail soient suffisamment aérés et éclairés, pourvus d'eau potable, ainsi que de cabinets de toilette, et contenir tous les appareils nécessaires à la protection contre les gaz ou autres matières nocives.

Il est également prescrit que les ouvriers doivent

(18) Article 23 de la loi.

être familiarisés avec les appareils de sécurité et de défense contre tous ces dangers.

D'ailleurs, ceci est sous le contrôle de l'autorité locale qui peut, en cas d'insuffisance ou d'inobservation des mesures prescrites, exiger le respect des dispositions de la loi dans un délai donné et, à défaut, faire fermer l'établissement (19).

B) ACCIDENTS DU TRAVAIL

Il y a trois causes principales pouvant provoquer des accidents du travail :

— les mauvaises installations des machines ou le mauvais état des bâtiments ;

— la durée excessive du travail, spécialement du travail de nuit ;

— les fautes et négligences commises par les ouvriers.

Pour prévenir les accidents pouvant résulter des deux premières causes, nous avons vu ci-dessus, sous A) ainsi qu'à la section II, que la législation a prévu les mesures nécessaires pour éviter qu'ils se produisent.

Les accidents dus à la troisième cause proviennent souvent du fait que l'ouvrier se trouve dans un état d'ébriété. Aussi, il est prévu dans la loi, que le chef d'entreprise doit s'assurer à l'entrée de l'ouvrier à l'usine, que celui-ci n'est pas dans un tel état. Dans le cas contraire, il ne doit pas le laisser prendre son travail.

(19) Articles 43 et 44 de la loi.

Pour les accidents dus à cette dernière cause, sur le témoignage de trois personnes, il n'y a évidemment aucune indemnité à verser par le patron.

Par contre, pour les accidents qui ne sont pas dus à la négligence de l'ouvrier, le patron est tenu à payer les frais de médecin et d'hospitalisation, s'il y a lieu, et à verser à l'accidenté, pendant la durée de l'arrêt forcé, une indemnité journalière égale au demi-salaire.

Si l'accident est suivi du décès de l'ouvrier, le patron doit verser aux ayants-droit une somme de 50 dollars (250 francs) pour les frais d'enterrement, plus une indemnité de 300 dollars. De plus, il devra verser, à ces mêmes ayants-droit, pendant une durée de deux ans à dater du décès, une somme égale au salaire moyen basé sur les salaires touchés par le défunt pendant les deux années ayant précédé le décès (20).

Lorsqu'il s'agit d'un accident grave, le patron doit faire, dans un délai de cinq jours, un rapport détaillé à l'autorité compétente. Ce rapport est suivi d'une enquête par les inspecteurs de l'autorité, pour déterminer les responsabilités (21).

C) MALADIES PROFESSIONNELLES

Une visite au musée social à Paris, ou à l'*Arbeits-schutzmuseum* de Berlin, permet de se rendre compte des grands ravages que causent les maladies professionnelles, plus spécialement dans certains métiers.

(20) Article 45 de la loi.

(21) Article 48 de la loi.

C'est ainsi que l'on constate que les souffleurs de verre sont presque toujours atteints aux lèvres et à la langue; que les ouvriers ayant porté longtemps de très lourds fardeaux ont les épaules et les os du dos fortement écrasés; que les ouvriers des manufactures de tabac ont les poumons complètement obstrués de poussière.

Or, d'où proviennent toutes ces maladies professionnelles? Comme le dit le professeur CAPITANT (22), « l'autorité est source de risques; elle en porte la responsabilité ».

Il faut noter ici qu'une lacune existe dans la législation chinoise, qui prévoit seulement le paiement à l'ouvrier du demi-salaire pour maladie professionnelle, si cette maladie survient pendant qu'il est occupé à l'usine, tandis qu'elle est muette sur le cas d'une maladie survenant après qu'il a cessé son travail.

(22) Préface au *Traité du droit des accidents du travail et des maladies professionnelles* (par A. ROUAST et M. GIVORD), 1934.

CHAPITRE VI

L'ACTION COLLECTIVE

SECTION I

La liberté d'association et le contrôle de l'Etat sur les syndicats

1° LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

L'article 16 du chapitre II du projet de la nouvelle constitution prévoit pour les citoyens chinois la liberté entière de s'associer. (Quoique ce ne soit pas spécifié dans la constitution, il est sous-entendu que les ouvriers étrangers bénéficient de la même liberté.)

Les syndicats professionnels. — D'après l'article premier de la loi du 21 octobre 1929 sur les syndicats professionnels, il est reconnu aux ouvriers des deux sexes, d'une même industrie et dans une même profession, de se grouper en syndicats professionnels en vue de perfectionner et augmenter leurs connaissances, de développer la production, d'entretenir et d'améliorer les conditions du travail, et enfin de défendre leurs intérêts généraux.

Toutefois, l'article 6 de la même loi interdit la constitution de plus d'un syndicat par profession dans chaque circonscription industrielle.

Et l'article 15 de cette loi stipule que tout membre d'un syndicat, âgé de 25 ans accomplis, du sexe masculin ou féminin, peut être élu à toute fonction administrative dans le syndicat, à condition toutefois de réunir la majorité absolue dans le scrutin pour l'élection à cette fonction.

Il convient de noter également que les ouvriers des deux sexes jouissent de l'entière liberté de faire ou de ne pas faire partie d'un syndicat. S'ils en font partie, ils peuvent s'en retirer quand bon leur semble (1).

Par ailleurs, le patron ne peut pas empêcher les ouvriers d'adhérer à un syndicat, et il lui est interdit de menacer les ouvriers de renvoi pour obtenir leur renonciation à cette adhésion (2).

Signalons encore que l'article 3 de la loi sur les syndicats professionnels prive du droit de se syndiquer les ouvriers et employés des manufactures de l'Etat et ceux occupés dans les usines travaillant pour la défense nationale.

La convention collective. — Le professeur L. DUGUIT (3) reconnaît que, dans un avenir prochain, les gouvernants feront de moins en moins de lois, parce que les rapports des individus et groupes

(1) Article 20 de la loi sur les syndicats professionnels.

(2) Articles 31 et 32 de la loi sur les syndicats professionnels.

(3) *Le droit social, le droit individuel et la transformation de l'Etat*, p. 50.

seront régis par des règlements conventionnels, par des règlements résultant d'une entente entre deux ou plusieurs groupes, les gouvernants ne devant intervenir que pour leur donner une satisfaction, les contrôler et les surveiller.

La convention collective n'existe que depuis la loi du 28 octobre 1930, prise par le gouvernement de Nankin.

Cette convention a pour avantage principal de permettre aux ouvriers de pouvoir mieux défendre leurs intérêts.

Il y a, évidemment, dans une pareille convention des avantages que l'on retire et des inconvénients qu'il est nécessaire de savoir accepter. M. Gabriel SÉAILLES reconnaissait dans son discours prononcé au Palais du Trocadéro, à Paris, en 1923, à l'occasion de la Fête de la Jeunesse et du Printemps : « que l'individu sortait de son isolement, se libérait de la grande tristesse qu'enveloppe l'égoïsme, l'emprisonnement de soi-même, qu'il voyait son horizon s'élargir, qu'il sentait les autres en lui et, en éprouvant que sa vie d'un jour n'était que la moindre partie de sa vie véritable, qu'il apprenait le sens du désintéressement, du sacrifice volontaire ».

Cet avis n'est toutefois pas partagé par M. P. DE ROUSIERS qui a écrit dans un de ses ouvrages (4) que « le plus curieux, c'est que ces traités (les conventions collectives) prennent un peu partout le caractère d'un règlement général obligeant même les personnes qui n'ont pas été parties contractantes ».

(4) *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 71.

Le législateur qui donne ainsi aux ouvriers la faculté de profiter des conventions collectives, entend bien, cependant, que ces conventions ne peuvent contraindre le patron à des achats de nouveau matériel ou à des améliorations quelconques qui ne seraient pas justifiées (5).

Par ailleurs, le législateur confère aux patrons la pleine liberté d'embaucher les ouvriers qu'ils veulent, sans avoir à tenir compte des personnalités qui pourraient être proposées par les ouvriers, se basant sur les conventions collectives pour imposer tels ou tels individus (6).

2° CONTRÔLE DES SYNDICATS

Pour citer les termes mêmes de M. CAZALIS (7), « le syndicalisme tient entre ses mains une large part des destinées du prolétariat. Déjà il a introduit dans les rapports sociaux une importante modification; grâce à lui, grâce à la politique de conventions collectives qu'il a aidé à répandre de plus en plus, l'ouvrier, dont la grande industrie avait effacé la personnalité dans l'usine, peut désormais discuter avec le patronat ».

Il convient cependant que le syndicalisme soit soumis au contrôle d'une autorité supérieure, pour ne pas le laisser aller à commettre des abus de tous genres.

(5) Article 13 de la loi sur les conventions collectives,

(6) Article 9 de la loi sur les conventions collectives,

(7) *Syndicalisme ouvrier et évolution sociale*.

Ce contrôle est exercé par le gouvernement chinois et porte sur plusieurs points que nous allons analyser maintenant.

A) *Statuts et règlements* (8)

Le syndicat doit déposer ses statuts et règlements à l'autorité locale, qui les fait afficher après un délai de deux semaines.

Tous les six mois, le syndicat doit communiquer à la même autorité un rapport sur son fonctionnement, comprenant notamment une liste, avec noms et état civil des administrateurs et des membres, la situation budgétaire, un rappel de son activité, notamment sur les conflits dans lesquels il est intervenu.

B) *Elections dans les syndicats* (9)

Les dispositions réglant le mode des élections dans le syndicat doivent être en conformité avec la loi. Dans le cas contraire, l'autorité compétente peut modifier ces dispositions.

Elle peut également annuler des élections qui auraient déjà été faites suivant de telles dispositions illégales.

Dans le cas où les administrateurs du syndicat se croiraient fondés à ne pas reconnaître cette annulation, ils peuvent soumettre le différend à la compétence du tribunal administratif, dans un délai maximum de trente jours.

(8) Articles 24 et 26 de la loi.

(9) Articles 28, 29 et 30 de la loi.

C) *Fusion de plusieurs syndicats* (10)

La fusion de deux ou plusieurs syndicats est admise, à condition, toutefois, qu'elle soit approuvée par l'autorité.

En plus de cette autorisation officielle, la fusion ne peut avoir lieu que si, dans chaque syndicat intéressé, le projet de fusion a recueilli la majorité absolue des membres.

Toutefois, la fusion de syndicats chinois avec des syndicats étrangers ne peut s'opérer qu'avec l'autorisation expresse du gouvernement.

D) *Dissolution des syndicats* (11)

L'autorité compétente a le pouvoir de prononcer la dissolution des syndicats dans trois cas bien déterminés :

a) si les conditions fondamentales de constitution ne sont pas observées ;

b) si le syndicat, légalement constitué, commet des infractions graves à la loi ;

c) si le syndicat a provoqué des mouvements ayant engendré des désordres de caractère social ou politique.

(10) Articles 39, 45 et 46 de la loi.

(11) Article 37 de la loi.

SECTION II

La liberté de coalition et de grève et le contrôle de l'Etat sur les conflits collectifs

1° LIBERTÉ DE COALITION ET DE GRÈVE

La coalition et, éventuellement, la grève étant le dernier moyen pour les ouvriers d'obtenir les améliorations aux conditions de travail (12), le gouvernement leur a reconnu ces droits.

Toutefois, en vue de maintenir l'ordre social, la législation du travail prévoit qu'une grève ne peut être déclenchée qu'après une tentative de conciliation. Et si cette tentative aboutit à une entente dans le cadre de la loi, la législation interdit également une grève qui se produirait après l'accord intervenu.

Dans le cas où la conciliation n'a pu se réaliser, il est nécessaire de réunir une assemblée générale du syndicat qui délibère au vote secret sur l'éventualité de déclencher la grève. Celle-ci ne peut-être décidée que si le vote émis à ce sujet réunit au moins les deux tiers des suffrages.

Lorsque la grève est déclarée, le syndicat doit veiller, sous sa responsabilité, au maintien de l'ordre social et empêcher toutes actions pouvant nuire aux patrons ou aux tiers, qu'elles soient dirigées contre ces personnes elles-mêmes ou contre les biens qui leur appartiennent, ceci sous peine de pénalités (13).

(12) Idée citée de TALVARD dans son ouvrage: *The worker and the state*, p. 50; *The right of strike*.

(13) Article 23 de la loi sur les syndicats professionnels.

Tout comme en France, cependant, les grèves dans les services publics sont interdites (14).

C'est pourquoi les employés et les ouvriers occupés dans les manufactures et services de l'Etat et dans les usines travaillant pour la défense nationale, sont privés des droits cités plus haut (15).

La grève politique a été interdite à la suite des deux grèves très sérieuses de mai 1920 et août 1927 qui avaient duré plus d'un mois.

Notons, pour terminer, que, par réciprocité du droit de grève des ouvriers, il est reconnu aux patrons le droit de lock-out.

Quant au sabotage auquel pourraient se livrer les ouvriers, le patron possède, en revanche, le système des listes noires.

2° CONTRÔLE DES EFFECTIFS COLLECTIFS

En Chine, il n'existe pas de juridiction propre aux conflits du travail, telle que celles existant en France, en Allemagne et en Angleterre, sous les dénominations respectives de « conseil de prud'homme », « Arbeitsgericht » et « standing industrial court ».

Celle-ci est remplacée par le système de l'arbitrage obligatoire qui est, cependant, différent de celui existant en Italie, en ce sens que le droit de grève et de lock-out n'est pas interdit de façon absolue.

Cet arbitrage obligatoire a été introduit dans la législation chinoise pour protéger de manière efficace

(14) P. PIC: *Traité élémentaire de législation industrielle*, n° 320.

(15) Article 23 de la loi sur les syndicats professionnels, codifiée en 1929 et modifiée le 27 septembre 1932.

l'industrie et l'économie nationales, car il était apparu que l'arbitrage facultatif ne donnait pas les résultats escomptés, ce qui avait déjà amené, en 1920, le gouvernement français, avec M. Millerand, président du Conseil, et Jourdain, ministre du travail, à déposer un projet de loi instituant l'arbitrage obligatoire en France.

Cet arbitrage obligatoire a été introduit dans la législation chinoise pour protéger de manière efficace l'industrie et l'économie nationales,, car il était apparu que l'arbitrage facultatif ne donnait pas les résultats escomptés, ce qui avait déjà amené, en 1920, le gouvernement français, avec MM. MILLERAND, président du Conseil, et JOURDAIN, ministre du travail, a déposé un projet de loi instituant l'arbitrage obligatoire en France.

Mais ce projet, jusqu'à présent, n'a pas été adopté et c'est toujours l'arbitrage facultatif qui est en vigueur.

Le système d'arbitrage en Chine a subi trois phases bien distinctes.

Il y eut tout d'abord un système d'arbitrage semi-obligatoire institué en mars 1928, qui a été modifié en mars 1930 en un système d'arbitrage facultatif.

Les résultats négatifs de ce deuxième système ont amené une troisième modification de principe qui a abouti au système de l'arbitrage obligatoire actuellement en vigueur, et qui date du 10 septembre 1933 (16).

(16) Loi sur l'arbitrage des conflits collectifs.

L'article 4 de cette loi précise qu'en cas de conflit collectif dans des services publics ou d'utilité publique, le différend doit être soumis à l'arbitrage obligatoire.

Dans l'article suivant, il est prévu que, dans les entreprises autres que celles définies au paragraphe précédent, si un conflit collectif n'a pu être résolu par une tentative de conciliation, l'arbitrage obligatoire.

Dans l'article suivant, il est prévu que, dans les entreprises autres que celles définies au paragraphe précédent, si un conflit collectif n'a pu être résolu par une tentative de conciliation, l'arbitrage obligatoire peut être demandé par l'une ou l'autre des deux parties.

Si la tentative de conciliation a été faite sans résultat depuis plus d'un mois, et si aucune des deux parties n'en fait la demande, l'autorité compétente peut prendre l'initiative de provoquer l'arbitrage obligatoire.

Le résultat de cet arbitrage doit alors d'après l'article 7 de la loi, être accepté par les deux parties, sous peine, pour celle qui s'y refuserait, d'une amende ne pouvant excéder deux cents dollars (mille francs) ou d'un emprisonnement d'une durée maximum de quarante jours.

La condamnation à cette peine doit être demandée au tribunal civil par la partie ayant accepté la décision arbitrale.

SECTION III

Les conseils d'usine

Le premier conseil d'usine a été créé en 1877 par M. WEILER sous le nom de chambre d'explication, aux charbonnages de Mariemont et Bascoup (Belgique) (17).

Cette organisation a attiré l'attention du gouvernement chinois, qui a institué par les articles 49 et 50 de la loi sur les industries, les conseils d'usine.

Ces conseils sont composés de représentants des chefs d'entreprise et des ouvriers qui sont en nombre égal de part et d'autre (de 3 à 9 membres).

En ce qui concerne l'élection des représentants ouvriers aux conseils d'usine, l'article 52 de la loi précise que tout ouvrier âgé de 16 ans au moins peut prendre part à l'élection.

Et l'article 53 fixe à 25 ans accomplis l'âge minimum des ouvriers pour être éligibles.

Les conseils d'usine ont pour but :

1° l'étude pour l'amélioration du rendement du travail ;

2° l'amélioration des rapports entre patrons et ouvriers ;

3° l'observation des règlements ;

4° la discussion sur l'opportunité de prolonger la durée du travail dans certains cas particuliers (par exemple pour raisons de force majeure, cas d'urgence, etc...);

(17) Ch. GIDE : *Les institutions de progrès social*, 5^e édit., p. 27 et s.

5° l'amélioration des mesures de précaution et de sécurité;

6° la discussion des revendications des ouvriers quant à leur bien-être.

En règle générale, le conseil d'usine se réunit une fois par mois. Toutefois, en cas de nécessité, il peut être convoqué à tout instant.

Toute réunion du conseil d'usine doit réunir au moins les deux tiers des voix des membres, et toutes les décisions, pour être valablement adoptées, doivent recueillir au moins les deux tiers des voix des membres présents (18).

En conclusion de ce chapitre, nous ne saurions mieux faire que citer les termes mêmes du professeur TRUCHY qui a écrit (19) que « La législation du travail n'est efficace que dans une certaine mesure; elle a ses inconvénients qui sont sérieux et ses risques qui sont graves, parce que l'état n'est pas tout-puissant et que son action est limitée par les conditions économiques de l'époque ».

(18) Article 55 de la loi.

(19) *Précis d'économie politique*, Sirey, p. 238.

CHAPITRE VII

INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

Des différents instituts de prévoyance généralement mis à la disposition des travailleurs, la caisse d'épargne est celui qui devait plus spécialement retenir notre attention.

La caisse d'épargne est issue de l'idée de Saint Thomas, disant (1) que tout homme valide, laborieux et économe doit pouvoir vivre de son travail, faire vivre les siens et épargner pour les « mauvais jours ».

D'autre part, les classiques chinois renferment également un proverbe disant qu'il faut réparer la maison avant qu'il ne pleuve. Ce proverbe, s'appliquant aux ouvriers, leur suggère donc de se constituer un petit capital, sur les économies de leurs salaires, afin de pouvoir y puiser en cas de besoin, lors de maladies, chômage ou autres circonstances.

La caisse d'épargne en Chine est inspirée du système de la « saving bank » créée en 1808 en Angleterre.

Tout ouvrier fait obligatoirement partie de la caisse d'épargne, même sans effectuer de versements, s'il n'y

(1) R. GONNARD : *Histoire des doctrines économiques*, Paris, 1930, p. 33 et s.

est pas légalement tenu, comme nous le verrons ci-après (2).

Les versements se divisent en versements obligatoires et en versements facultatifs.

Les versements obligatoires s'appliquent aux ouvriers touchant un salaire supérieur à un minimum fixé, et sont établis suivant un barème par paliers successifs en rapport avec le montant du salaire.

Ces versements sont retenus par le patron sur le salaire de l'ouvrier au montant de la paie.

Remarquons ici qu'en cas de faillite d'une entreprise, le chef de cette entreprise est obligatoirement tenu au paiement à l'ouvrier du salaire qui lui est dû et au versement obligatoire à la caisse d'épargne de la retenue faite sur ce salaire, ceci avant de faire la déclaration de la faillite (3).

Les versements facultatifs, par contre, peuvent évidemment être faits par tous les ouvriers, soumis ou non aux versements obligatoires, et comporter une somme quelconque.

Un versement minimum d'un dollar (5 francs) peut donner lieu à l'ouverture d'un compte.

En ce qui concerne les remboursements, il y a lieu de distinguer entre les sommes provenant de versements obligatoires ou de versements facultatifs.

Pour ces dernières, il est évident que les remboursements sont faits à tout moment et pour n'importe quel montant, sur simple demande du titulaire du compte.

(2) Article 21 du décret provisoire sur la caisse d'épargne ouvrière du 17 janvier 1935.

(3) Articles 22 et 24 du décret provisoire du Yuen exécutif.

Pour les sommes provenant de versements obligatoires, par contre, le remboursement ne peut être demandé que dans certains cas bien déterminés, notamment :

1° à l'occasion du mariage de l'ouvrier ou du mariage de ses enfants ;

2° à l'occasion du décès d'un membre de sa famille ;

3° à l'occasion de l'accouchement de la femme de l'ouvrier ou de l'ouvrière, si elle est elle-même titulaire du compte ;

4° en cas de chômage, maladie grave, vieillesse, invalidité ou décès du titulaire du compte.

Une caisse d'épargne peut être créée, soit par l'usine, soit par un syndicat, à condition, dans ce cas, d'être appuyée par une pétition signée d'au moins dix personnes.

La création d'une caisse d'épargne nécessite le dépôt, à l'autorité locale, d'une déclaration et des statuts en double exemplaire, destinés l'un à cette autorité, l'autre au ministère de l'industrie (4).

*
* *

La création de coopératives, de foyers et de clubs pour ouvriers est prévue à la fois par les articles 38 et 39 de la loi sur les industries et par l'article 20 de l'arrêté sur les syndicats.

La loi sur les industries donne la faculté aux usines de procéder à la création de ces organisations, tandis que l'arrêté que nous avons cité plus haut accorde le même privilège aux syndicats.

(4) Article 5 du décret.

Soulignons pour terminer que dans l'un comme dans l'autre cas, les organismes ainsi créés sont libérés de tous frais, tels que droits d'enregistrement, impôts sur le revenu, etc., ce qui indique nettement leur caractère philanthropique.

TROISIÈME PARTIE

**L'insuffisance et les difficultés
d'application de la législation du travail**

CHAPITRE VIII

LES CONDITIONS ACTUELLES DU TRAVAIL EN CHINE

Une loi, quelle qu'elle soit, doit être mûrement étudiée et basée sur les conditions sociales existant au moment de sa création, afin de pouvoir donner satisfaction et protection à l'ensemble des citoyens auxquels elle devra s'appliquer. Car la loi ne peut être faite en vue seulement d'une certaine catégorie d'individus, pas plus qu'un uniforme d'une taille donnée ne peut s'adapter sur des hommes de taille différente.

Afin de pouvoir juger de l'efficacité des lois sociales actuellement en vigueur en Chine, de leur opportunité ou des lacunes qu'elles peuvent présenter, nous allons étudier dans cette troisième partie les conditions sociales actuelles du pays.

SECTION I

Les conditions sociales actuelles

D'après Sir Arthur SLATER (1), un de ceux qui connaissent le mieux la situation économique de notre pays, la Chine se « décapitalise », alors que plus

(1) S. TAO: *L'œuvre du Conseil National Économique Chinois* (Thèse de Nancy, 1936), p. 169.

qu'aucun autre pays elle a besoin de capitaux. Il en résulte non seulement un arrêt dans son développement industriel et agricole, mais une déflation et une baisse des prix.

L'industrie chinoise se trouve donc dans des conditions particulièrement pénibles.

Cette situation pénible de l'industrie explique dans une large mesure les taux très bas des salaires des ouvriers chinois. D'après un rapport du bureau social de la ville de Shanghai (2), il ressort qu'un ouvrier habitant cette ville, s'il travaille tous les jours sans chômage, touche juste suffisamment pour vivre. En cas de maladie, chômage ou autres misères, il est immanquablement à la charge de l'assistance sociale.

A) LE CHOMAGE

Parmi les causes principales du chômage en Chine, on peut citer les cas de force majeure, la crise économique mondiale, la crise monétaire intérieure, la guerre étrangère et les troubles intérieurs.

Les cas de force majeure peuvent se trouver souvent dans les catastrophes qui éprouvent périodiquement le pays, telles que : tremblements de terre et inondations. Il va sans dire que les usines se trouvant dans les régions dévastées par ces catastrophes sont, ou détruites, ou hors d'état de fonctionner pendant un délai plus ou moins long. Ce qui contraint, natu-

(2) *The living index of labour of great Shanghai* (publié par le Bureau social de la ville de Shanghai), 1932.

rellement, la main-d'œuvre de ces établissements à un chômage forcé.

La crise mondiale n'a évidemment pas épargné la Chine, où ses effets se sont fait sentir dès 1932. A ce moment, les pays étrangers ont acheté de moins en moins en Chine, et il en est résulté pour ce pays une baisse sensible du montant de ses exportations, principalement pour ses spécialités d'exportation, telles que l'huile et la soie. Le débouché ne se faisant plus à l'extérieur, la surproduction a commencé à augmenter et, comme cette surproduction ne pouvait être absorbée par la population du pays, les producteurs ont dû réduire leurs fabrications, ce qui a eu pour suite le licenciement d'un grand nombre d'ouvriers réduits ainsi au chômage.

Des exemples (3) donneront mieux l'idée exacte de l'acuité de la crise sur les industries d'exportation.

C'est ainsi qu'une usine travaillant la soie avait été créée en 1929 à Woo-Huo. Cette entreprise était fondée au capital de 10.000.000 de dollars et occupait 3.000 ouvriers. Le 17 juillet 1935, en raison de la crise mondiale, cette usine fermait ses portes.

A Shanghai, la plus importante fabrique de coton de Chine, la maison Sen-Sing, qui s'était fortement développée, jusqu'à créer huit ateliers différents disséminés autour de la ville, a été contrainte, le 30 juillet 1935, de fermer deux de ces ateliers réduisant au chômage 8.000 ouvriers.

Dans l'industrie charbonnière, on peut citer égale-

(3) Pour tous les exemples cités, voir l'*Annuaire de Sen Pao* (le journal le plus important de Shanghai) de 1935.

ment l'exemple des mines de Kai-Luen, dont le siège est à Tien-Tsin, où la direction s'est trouvée dans l'obligation, en raison d'un stock de 13 millions de tonnes qui ne pouvait s'écouler, de recourir à un chômage d'un jour par semaine, pour éviter la surproduction et l'augmentation du stock existant.

La crise monétaire, de son côté, a joué aussi un grand rôle dans la question du chômage. Depuis plusieurs années les Etats-Unis d'Amérique ont acheté de grosses quantités d'argent en Chine, ce qui a provoqué la hausse de ce métal, et également son écoulement à une cadence très rapide vers l'étranger. Les banques ayant subi le contre-coup très sérieux de cet état de choses, ne sont plus en mesure de financer les entreprises pour leur permettre de soutenir leurs affaires. Devant cette impossibilité de se procurer les capitaux nécessaires, certains chefs d'entreprise ont dû se résigner à la fermeture de leurs établissements, réduisant ainsi au chômage des ouvriers et des employés.

L'état de guerre dans lequel s'est trouvé le pays en 1931, lors du conflit sino-japonais dans le Ho-Péï, n'a pas été pour améliorer cette situation. Il va sans dire, en effet, qu'une certaine inquiétude régnait sur l'ensemble du pays et que les affaires n'allaient pas du tout, les capitalistes ajoutant encore à ce marasme, en restreignant leurs capitaux engagés et en réduisant ou en fermant leurs établissements.

C'est ainsi qu'en janvier 1932, après le conflit sino-japonais de Shanghai, le grand établissement industriel des Trois-Amis qui avait fermé ses portes à

cette occasion, n'a pas cru devoir reprendre son activité et est resté fermé, réduisant au chômage un grand nombre d'ouvriers.

Néanmoins, la réouverture de cet établissement a été obtenue par la suite, sur des démarches entreprises par le gouvernement.

Les troubles intérieurs enfin, sont, sans aucun doute, une cause de chômage. Il existe, en effet, en Chine, un grand nombre d'agitateurs mal intentionnés qui, sous le couvert du communisme, s'ingénient à maintenir l'hostilité des ouvriers ignorants contre le gouvernement.

C'est ainsi que pendant de longues années, la province de Kiang-Si, riche en gisements charbonniers, a été occupée par de forts contingents communistes qui y maintenaient un état continu de troubles. Il en est résulté que 5.000 ouvriers de la mine de Tien-Ho ont déserté la région pour se soustraire aux dangers de ces troubles, si bien que la mine a dû être abandonnée faute de main-d'œuvre.

Après l'analyse de ces différentes causes du chômage en Chine, on peut en déduire que la question du chômage est soumise à tant de faits différents, que sa solution est beaucoup plus compliquée que dans d'autres pays.

La création de certaines lois spéciales, telles que l'institution de l'assistance-chômage incluse dans la loi sur les assurances sociales, ne peut évidemment être suffisante pour résoudre le problème qui est, avant tout, une question d'ordre international qui ne peut en aucune façon être réglée par la Chine seule.

B) LES TROUBLES ET CONFLITS DU TRAVAIL

1° LE SABOTAGE

Le sabotage constitue un élément des conflits du travail, par lequel les ouvriers entendent protester contre certaines conditions qu'ils jugent inacceptables.

Nous pouvons citer un exemple de sabotage qui s'est produit le 7 mai 1935 au puits de Ling-Si des mines de Kai-Luen, où les ouvriers se sont livrés au sabotage pour protester contre le système de marchandage qu'on voulait leur appliquer.

Un autre exemple de sabotage a eu lieu le 5 octobre 1935 à Woo-Si, dans la manufacture de bas Pont-Sud, où les ouvriers ont employé ce moyen pour faire annuler une décision de la direction qui voulait les payer au mois, au lieu de les payer aux pièces, décision qui lésait les ouvriers dans leur salaire.

2° *La grève*

Les ouvriers recourent en général à la grève pour deux raisons bien distinctes, soit pour appuyer leurs revendications en vue de l'amélioration du salaire ou des conditions de travail, soit pour protester, en se solidarisant, contre le renvoi d'un de leurs camarades.

Nous citerons, ici encore, deux cas de grève ayant eu ces causes pour mobile.

Le 15 mai 1935, le directeur de la fabrique de coton Ta-Sen à Nanton, dans le but de réduire son prix de revient en vue d'un écoulement plus facile des mar-

chandises, avait proposé aux ouvriers, soit une prolongation de la durée de travail, soit une baisse de salaires. Les ouvriers n'ayant pas accepté ces conditions, le directeur de l'entreprise décida d'autorité la prolongation de la journée de travail. Il s'en suivit alors une grève, qui s'est terminée par le retour à l'ancien état de choses.

Dans la manufacture de cigarettes Wha-Ton à Shanghai, le 28 juillet 1935, la direction décida le renvoi d'un certain nombre d'ouvriers. Ces derniers n'ayant pas les moyens de payer leur retour dans leur famille, une pétition fut présentée à la direction pour lui demander d'assurer le retour de ces ouvriers congédiés. A la suite du refus de la direction, une grève fut décidée qui dura deux jours, et qui prit fin, après une conciliation dans laquelle la direction s'était engagée au paiement d'une partie des frais réclamés.

3° *Les conflits des ouvriers entre eux*

Les ouvriers chinois, dans leur majorité, ne possèdent pas une intelligence fortement développée et ont, en général, des idées fort étroites. Ils sont, en principe, hostiles au travail collectif et cherchent toujours à conserver le privilège du travail pour leurs amis et les autres ouvriers de leur région ou de leur province. Il s'en suit souvent des mésintelligences entre eux pouvant aller même jusqu'à des bagarres. Ces animosités et ces batailles de travailleurs se présentent le plus souvent parmi les porteurs des gares et des ports.

Au sujet de tels conflits, on peut relever dans le journal *Sing-Wen-Pao* de Shanghai du 3 août 1935, la relation suivante :

Une entreprise de dragage était occupée au dragage du fleuve Wo-Suon près de Shanghai. Les ouvriers étaient répartis en deux groupes différents sous les ordres de deux chefs d'équipe, l'un originaire de la province de An-Hwéu, l'autre originaire de la province de Kiang-Su. A la suite d'une discussion qui s'était élevée entre ces deux chefs, la dispute dégénéra bientôt en querelle générale et les deux groupes, prenant fait et cause pour leur chef respectif, en vinrent aux mains de façon si violente que trois des ouvriers furent assez sérieusement blessés.

On peut déduire de ces faits, qu'en dehors du problème de la législation du travail, il y a encore à parfaire, pour résoudre de façon satisfaisante les flits du travail, l'éducation des ouvriers.

C) LES CONDITIONS DU TRAVAIL DÉCRITES D'APRÈS LES RAPPORTS OFFICIELS

L'analyse des conditions que nous allons faire ci-après est extraite du rapport concernant les industries de la ville de Tien-Tsin (4).

1° *Salubrité des locaux*

Sur les 98 usines dont l'inspection est relatée dans ce rapport, on en compte 76 qui sont pourvues d'une

(4) Rapport officiel de l'Inspection des industries de la ville de Tien-Tsin, 1935.

aération et d'un éclairage répondant à la demande des prescriptions officielles.

Pour les autres, l'aération et l'éclairage apparaissent nettement insuffisants.

Parmi celles-ci, il y a lieu de citer plus spécialement les usines métallurgiques, les fabriques de coton et les manufactures de papier.

Entre toutes, il faut cependant remarquer que c'est dans les deux manufactures d'allumettes que les conditions de salubrité étaient les plus déplorables.

Au point de vue assistance médicale, on compte 11 établissements sur les 98 cités, qui comportent une petite clinique privée. Les autres, à défaut de clinique, se sont attachés un ou deux médecins qui sont chargés des soins à donner au personnel.

Notons à ce sujet que sur les 13.179 ouvriers occupés dans l'ensemble de ces usines, 470 seulement ont été victimes de maladies graves pendant l'année 1935.

2° Durée du travail

En ce qui concerne la durée du travail, en se basant toujours sur l'ensemble des 98 usines en question, il a été établi que cette durée variait, pour les ouvriers de sexe masculin, de huit heures à onze heures par jour.

Pour les ouvrières, cette durée variait seulement de huit heures à neuf heures et demie par jour.

Quant aux ouvriers mineurs, et aux apprentis, la durée journalière de travail n'excédait pas sept à huit heures.

Notons que, pour les femmes et pour les mineurs, la journée de travail commençait au plus tôt à 7 heures du matin et ne se terminait jamais après 10 heures du soir.

Tous les ouvriers bénéficiaient d'un repos d'une heure et demie par jour pour prendre leurs deux repas.

Le repos hebdomadaire, ainsi que le repos aux fêtes légales du calendrier officiel, étaient observés, et les ouvriers bénéficiaient, de plus, de repos pour les fêtes religieuses d'après l'ancien calendrier qu'ils respectent toujours.

3° Salaires

Il résulte du rapport que, toujours pour l'année 1935, le salaire moyen le plus haut a été de 17 dollars 820 par mois et le salaire moyen le plus bas de 7 dollars 065 par mois (dollar chinois = 5 francs français).

Le salaire moyen le plus élevé a été atteint dans les fabriques de fournitures de bureau, tandis que le salaire moyen le plus bas était payé dans la métallurgie.

Quant au plus haut salaire atteint, il a été de 40 dollars par mois et le plus bas, de 13 dollars par mois (*).

(*) Il convient de noter que le prix de la vie en Chine est de beaucoup inférieur à celui de la vie en France (on peut louer une chambre, par exemple, pour 1 dollar par mois). De plus, de nombreux chefs d'entreprise fournissent à leurs ouvriers le repas de midi.

4° Classement des travailleurs

Nous donnons ci-dessous un tableau indiquant la répartition des différentes catégories de travailleurs dans les industries respectives de la ville de Tien-Tsin.

Désignation de l'industrie	Nombre d'établissements	Travailleurs			Apprentis	Total
		masculins	féminins	mineurs		
Grosse métallurgie	2	66	—	—	27	93
Petite métallurgie	18	593	—	21	641	1.255
Carrosserie	2	49	—	—	22	71
Verre-porcelaine	7	207	—	—	102	309
Matér. de construction..	—	—	—	—	—	—
Utilité publique	—	—	—	—	—	—
Meubles	—	—	—	—	—	—
Produits chimiques	8	1.480	51	31	25	1.587
Coton	32	6.275	1.454	—	520	8.249
Produits d'usage courant.	6	116	7	—	83	206
Caoutchouc	4	163	—	—	154	317
Alimentation et tabac...	7	580	—	—	—	580
Papier - imprimerie	7	183	—	—	130	313
Articles de bureau et décoration	1	12	—	—	26	38
Divers	4	90	3	—	68	161
Total	98	9.814	1.515	52	1.798	13.179

A l'examen de ce tableau, on se rend très facilement compte que les chefs d'entreprise cherchent à engager le plus possible d'apprentis, ce qui leur procure une main-d'œuvre très peu coûteuse. Ils préféreraient évidemment embaucher des apprentis plutôt que des mineurs qu'ils paieraient plus cher, et dont les conditions de travail sont aussi sévèrement réglementées, surtout au point de vue de la durée du travail.

Par contre, on peut se féliciter de voir que le nombre de femmes est assez réduit par rapport à celui des ouvriers, et ne représente, en somme, qu'un peu plus de dix pour cent du nombre total des travailleurs.

Nous désirons souligner ici que nous avons pris comme exemple la ville de Tien-Tsin, parce que c'est l'une des villes la plus développée au point de vue industriel. Il ne faut, cependant pas s'imaginer que les résultats que nous venons d'analyser sont spéciaux pour cette raison. Les résultats des inspections dans toutes les autres villes importantes du pays confirment la même évidence, à savoir que les chefs d'entreprise recherchent le plus grand nombre d'apprentis possible, en vue, sans aucun doute, d'avoir sous la main, pour une durée plus ou moins longue, une main-d'œuvre à bon marché.

5° *Les femmes salariées*

a) *Proportion.* — D'après le rapport de M. P.-H. LII, attaché à la section de Nankin du Bureau International du Travail, on peut calculer à peu près comme il suit le pourcentage des femmes salariées dans les différentes professions.

Professions	Femmes	Hommes
Agriculture	30	70
Industrie lourde	7	93
Industrie légère	40	60
Commerce	20	80
Services publics	5	95
Employés	29	71
Domestiques	50	50

On peut aisément remarquer à la lecture de ce tableau, que le pourcentage des femmes dans l'industrie et le commerce est assez faible.

D'où vient cet état de choses? Simplement du fait que, le patron étant tenu de payer aux femmes le même salaire qu'aux hommes pour un travail égal, il préfère employer les hommes, car il court le risque, avec les femmes, d'avoir à leur payer, en cas de grossesse, les congés prévus par la loi.

De sorte que l'on peut constater, avec satisfaction, que le but recherché par la loi sur la protection des femmes salariées, est atteint dans une certaine mesure. Le nombre de femmes travaillant est, en somme, assez réduit et ce ne peut être qu'au bénéfice du bonheur de la famille.

Le pourcentage très faible des femmes dans les services publics peut s'expliquer par le fait que, traditionnellement, la femme chinoise n'est pas pourvue d'une éducation supérieure et hésite, de ce fait, à se présenter dans les services administratifs officiels.

Quant aux employées, dont le pourcentage atteint 29 % par rapport au nombre des employés masculins, une raison peut expliquer cette exception : c'est que le commerçant ayant besoin de personnel en rapport avec la clientèle, préfère la main-d'œuvre féminine qui lui attire, par sa grâce et son amabilité, un plus grand nombre de clients.

b) *Conséquences.* — On voit ainsi que, dans les professions commerciales, et principalement dans les maisons d'alimentation, surtout dans les débits de boissons, les patrons ont intérêt à embaucher de la main-d'œuvre féminine qui leur attire de plus nombreux clients, et leur fait réaliser, par conséquent, un chiffre d'affaires beaucoup plus élevé.

Il y a là un abus mûrement calculé de la part des patrons de ces entreprises, car, en même temps qu'ils retirent un bénéfice certain de l'emploi de la main-d'œuvre féminine, ils ne sont tenus qu'au paiement d'un salaire égal à celui qu'ils donneraient à des hommes, puisque la loi prévoit un salaire égal pour un travail égal.

Il serait possible, croyons-nous, d'évaluer et d'apprécier de façon approximative la plus-value que représente pour ces cas spéciaux l'emploi des femmes, et de calculer, en partant des résultats de cette évaluation, une majoration déterminée du salaire féminin, lorsque cette main-d'œuvre est spécialement recherchée.

On peut également donner du poids à cette idée en soulignant qu'il est absolument incontestable qu'en agissant ainsi qu'ils le font pour l'embauchage de leur personnel, ces patrons concourent, dans une faible

mesure peut-être, mais qui ne doit pas être négligée en période crise aiguë telle que celle que nous traversons, à une augmentation du chômage masculin.

D) LES ACCIDENTS

Dans un rapport détaillé, établi en 1935 et portant sur l'inspection générale de l'ensemble des usines chinoises (5), M. Y. WANG, attaché à l'Inspection centrale de Nankin, a réparti les accidents du travail en douze catégories bien déterminées suivant leurs causes.

Nous allons énumérer ces catégories en donnant, pour chacune d'elles, le pourcentage d'accidents constatés.

Nature des accidents	Pourcentage	Pourcentage de décès	Pourcentage de blessures	Pourcentage total des accidents
Explosions	1,1	49,4	18,0	29,8
Incendies	5,9	17,1	22,0	20,1
Chutes	13,3	3,8	8,2	6,5
Accidents de machines..	14,7	3,0	9,8	7,3
Electrocutions	6,4	7,2	0,7	3,1
Chutes d'objets	13,6	3,0	9,0	6,7
Collisions	10,7	2,4	7,1	5,3
Ecrasements	13,1	3,9	7,9	6,4
Brûlures	6,0	1,7	3,7	3,0
Asphyxie	0,7	2,2	0,9	1,5
Inondations de mine..	0,4	1,1	0,9	1,0
Divers	14,1	5,2	11,8	9,3
Totaux	100	100	100	100

(5) *Revue du travail*, tome IV, numéro 8.

On constate, d'après le tableau qui précède, que ce sont les accidents de machines qui forment le pourcentage le plus élevé, avec 14,7 %, et que le pourcentage le plus faible, 0,4 %, est celui des accidents dus aux inondations des galeries de mines.

On y constate, d'autre part, que ce sont aussi les inondations de mines qui causent le plus faible pourcentage de décès avec 1,1 %, tandis que le pourcentage le plus élevé de décès revient de loin, avec 49,4 %, aux accidents provenant d'explosions.

En ce qui concerne les blessures, le tableau nous révèle que les deux pourcentages extrêmes sont ceux des accidents suite d'incendies avec 22 %, et ceux dus à des électrocutions avec seulement 0,7 %.

Quant au total des ouvriers accidentés, on voit que ce sont, ici encore, les explosions qui détiennent le triste record avec 29,8 %, alors que les inondations de mines enregistrent un pourcentage des plus faibles avec 1 % seulement.

Dans le même rapport, M. WANG a noté, par ailleurs, que les pertes de capital subies par les propriétaires des établissements sinistrés par suite d'accidents dus aux deux premières catégories, représentent un pourcentage d'environ 67 % pour les explosions et 32 % pour les incendies.

*
* *

Nous trouvons également dans ce rapport une répartition des accidents suivant les différents centres industriels du pays.

Le tableau ci-après représente cette répartition avec les pourcentages.

Localités ou régions	Pourcentage	Pourcentage de décès	Pourcentage de blessures	Pourcentage total des acci- dents
Shanghai	49,2	37,7	45,4	42,5
Tien-Tsin	14,6	9,7	7,3	8,2
Pepin	5,4	2,9	2,5	2,6
Tsin-Tao	5,9	5,5	4,4	4,8
Han-Kou	3,2	3,7	3,2	3,4
Nankin	3,5	2,0	1,9	1,9
Kwan-Chow	4,2	4,0	4,4	4,2
Provinces de :				
Kiang-Su	4,1	2,5	2,4	2,5
Tche-Kiang	0,9	1,0	0,8	0,9
An-Hwei	0,5	0,7	0,5	0,6
Shang-Tung	0,6	2,6	2,4	2,5
Ho-Pei	1,4	8,4	7,4	7,8
Shang-Si	0,7	0,7	3,8	2,6
Ho-Nan	1,1	9,5	5,7	7,1
Hu-Pei	0,5	0,9	1,6	1,4
Hu-Nan	0,6	0,9	1,3	1,2
Sze-Tsoan	0,6	0,6	0,6	0,6
Kiang-Si	0,6	0,7	0,6	0,6
Fu-Kien	0,5	0,8	0,8	0,8
Kwan-Tong	0,6	2,2	1,2	1,6
Schan-Si	0,6	0,8	0,5	0,6
Diverses	0,7	2,2	1,3	1,6
Totaux	100	100	100	100

D'après ce tableau, il résulte clairement que le pourcentage des accidents est nettement le plus élevé

dans la ville de Shanghai, avec 49,2 %, et ensuite dans la ville de Tien-Tsin avec 14,6 %.

Non seulement le pourcentage des accidents survenus est le plus élevé, mais également le pourcentage des blessures et des décès qui s'en sont suivis, ainsi que le pourcentage total des accidentés.

Ceci s'explique évidemment de la façon la plus simple, étant donné qu'il s'agit des deux centres industriels les plus importants du pays.

Inversement, c'est dans les provinces de An-Hwei et de Fu-Kien que le pourcentage des différents postes est le plus faible, ne dépassant guère, en aucune façon, 0,5 %.

E) L'ARBITRAGE

A la suite de la loi de 1932 instituant l'arbitrage obligatoire, les conflits du travail ont été considérablement réduits.

D'après une statistique contenue dans un rapport du Bureau social de la ville de Nankin (6), il résulte que, dans ces dernières années, les cas de conflits résolus par l'arbitrage ont été les suivants :

En 1933	26 cas
En 1934	27 cas
En 1935	18 cas

Parmi ces cas où l'arbitrage a eu à s'exercer, il convient de noter que la durée la plus longue néces-

(6) *Revue du travail*, tome V, numéro 9.

sitée pour la solution d'un conflit a été de vingt et un jours, et la durée la plus courte de deux jours.

La majorité des conflits pour lesquels a dû jouer l'arbitrage, avaient pour origine l'un des quatre différends ci-après :

- 1° Différend résultant du licenciement d'ouvriers;
- 2° Différend dû à un retard apporté dans le paiement des salaires;
- 3° Différend à la suite, soit d'une revendication de majoration de salaires, soit d'une intention de réduction de salaires;
- 4° Différend portant sur la prolongation ou l'écourtement de la durée du travail journalier.

Ce sont là, évidemment, des différends qui paraissent, à première vue, inévitables.

Il nous semble, cependant, qu'avec un peu plus de bonne volonté, de part et d'autres, et une compréhension plus évidente de l'intérêt réciproque des deux parties intéressées, ces conflits devraient encore se raréfier.

Cette idée et ce même souhait de voir les conflits du travail devenir de moins en moins nombreux, ont déjà été émis par les législateurs allemands dans l'introduction à la loi du 20 janvier 1934 sur la réglementation du travail national (7), dans les termes suivants : « Le chef de l'entreprise et son personnel doivent coopérer, dans l'intérêt des buts de l'entreprise et pour l'utilité commune de la nation et de l'Etat ».

(7) MANSFELD : *Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*, 1935.

Il est absolument évident que si cette idée était bien comprise par tous les intéressés, les conflits du travail tendraient, de plus en plus, à disparaître.

Cela nous paraît être une chimère pour l'instant. Cependant, nous ne pouvons que le souhaiter très ardemment.

CHAPITRE IX

DES DIFFICULTÉS D'APPLICATION DE LA LÉGISLATION SOCIALE

Toute loi dont l'application est sujette à certaines restrictions perd évidemment une grande partie de son efficacité, et le but recherché par sa création est alors très difficile à atteindre.

Or, il nous faut reconnaître que tel est le cas particulier en ce qui concerne la législation chinoise du travail.

En effet, l'application intégrale de cette législation est loin d'être observée, en raison de l'impossibilité à peu près complète des moyens de contrôle sur les usines étrangères installées en Chine, sur les établissements installés dans les concessions étrangères ainsi, naturellement, que sur les travailleurs chinois émigrés provisoires.

Ce sont ces problèmes spéciaux que nous allons examiner dans le présent chapitre.

SECTION I

Travailleurs occupés dans les établissements étrangers de Chine

Il y a de nombreux ouvriers chinois qui s'embauchent de préférence dans les usines étrangères de Chine.

La principale raison de cet attrait des usines étrangères sur les ouvriers est la perspective de toucher un salaire supérieur à celui payé par les entreprises chinoises.

Or, il se produit précisément que, en raison des offres nombreuses de main-d'œuvre, ces entreprises étrangères en arrivent à réduire le salaire primitivement proposé, de sorte que, finalement, l'ouvrier touche un salaire tout au plus égal, sinon moindre, à celui qui leur serait offert dans les entreprises chinoises.

Ceci est un premier désavantage pour ces ouvriers.

Par ailleurs, il est de règle que dans les usines étrangères tous les règlements et avis soient libellés en langue étrangère, de sorte que les ouvriers qui ne sont pas depuis très longtemps dans l'entreprise ne peuvent pas comprendre ces instructions et doivent se borner à exécuter les ordres que leur donnent des contremaîtres sans pouvoir discuter de la validité des mesures prises.

D'autre part, le Gouvernement est à peu près complètement désarmé pour sévir contre les entreprises étrangères qui ne respectent pas les lois du travail en vigueur. Car, si l'inspection de ces entre-

prises est autorisée, il est cependant bien rare qu'elle puisse s'opérer, étant donné qu'au moment où l'inspecteur se présente à l'établissement, le directeur trouve toujours un motif plausible à invoquer pour demander à l'inspecteur de remettre à plus tard cette opération.

La constatation des contraventions à la loi est donc pratiquement inexistante, et il faut réellement le déplorer.

Ici, il nous apparaît utile de démontrer par un exemple les conséquences véritablement tragiques que peut avoir cette inobservation de la réglementation du travail et l'impuissance du Gouvernement à y remédier.

Il s'agit de l'inondation d'une mine qui s'est produite à Tze-Tsoan dans la province de Shan-Tung et qui a coûté la vie à 700 personnes (1).

Cet affreux accident qui se produisit le 13 mai 1935, et dont la gravité était sans précédent, survint à la suite de l'infiltration des eaux d'un lac dans la dixième galerie de la mine, qui avait été creusée trop près de la nappe du lac.

De l'enquête qui a eu lieu à la suite de la catastrophe, on a pu établir que la responsabilité de la direction japonaise de la mine était entière.

En effet, la galerie tragique avait été poussée aussi près du lac sous les ordres de jeunes ingénieurs japonais sans aucune expérience de tels travaux, qui avaient remplacé les ingénieurs précédents pour l'unique raison qu'ils touchaient un salaire moindre.

(1) Voir le journal *Ta-Kong-Pao* de Tien-Tsin du 14 mai 1935.

De plus, il a pu être établi que, dix jours avant que se produise l'accident, l'un des chefs de travaux s'était aperçu d'un suintement qui se produisait dans cette galerie. Il en avait fait aussitôt la remarque dans un rapport à la direction, mais il n'avait été tenu aucun compte de ce rapport.

D'autre part, il a pu être également déterminé que, par mesures d'économie, les matériaux employés pour la consolidation des galeries au fur et à mesure de leur avancement, étaient de très mauvaise qualité.

Enfin, les différentes galeries devant servir de sorties de secours étaient complètement abandonnées depuis très longtemps et dans un si mauvais état qu'elles ne purent être utilisées au moment de l'accident, de sorte que les mineurs qui fuyaient ne disposaient que d'une seule issue, absolument insuffisante pour permettre l'évacuation rapide des lieux sinistrés.

Ajoutons encore que l'envahissement de la mine par les eaux a duré pendant six jours, l'installation des pompes nécessaires au refoulement de ces eaux étant trop vieille et insuffisante.

Rappelons que cet affreux accident a causé la mort de 700 mineurs.

La direction de la mine a été tenue, évidemment, au paiement à chaque famille des victimes d'une somme de cinquante dollars pour frais d'enterrement et d'une indemnité de deux cent cinquante dollars.

Mais il faut bien convenir qu'une somme d'argent, quelle qu'elle soit, ne peut remplacer dans une famille la perte aussi triste d'un de ses membres.

SECTION II

Travailleurs occupés dans des établissements situés dans l'enceinte des concessions

De très nombreux travailleurs chinois sont également occupés dans des établissements situés à l'intérieur des concessions étrangères.

Dans ces établissements, l'observation de la réglementation du travail est aussi souvent méconnue, et le gouvernement chinois éprouve les mêmes difficultés à découvrir ces contraventions et à les faire disparaître, que pour les usines étrangères, comme nous venons de le voir.

Ici la difficulté est même encore plus grande car l'inspection des établissements n'est pas du tout autorisée.

Aussi, il n'y a absolument aucun contrôle possible.

En septembre 1931, M. PÔNE et M^{me} Adélaïde ANDERSON, délégués du Bureau International du Travail, sont allés en Chine faire une tournée d'inspection des conditions du travail. A la suite de ce voyage, ils ont remis un memorandum au gouvernement chinois dans lequel ils préconisaient la création d'un service d'inspection centrale.

Mais ces deux délégués, qui connaissaient les difficultés soulevées par suite de la dualité des autorités, c'est-à-dire de l'autorité souveraine du gouvernement chinois et des autorités concessionnaires, ont provoqué plusieurs conférences entre les représentants de ces autorités différentes.

Et ils ont demandé alors aux autorités concessionnaires, en vue de renforcer l'autorité souveraine du gouvernement chinois, et, à la fois, dans un but de paix sociale et d'apaisement, de s'engager à respecter la législation réglant les conditions du travail dans l'ensemble du pays.

Les représentants concessionnaires se sont déclarés d'accord sur le principe d'une telle acceptation, mais, en réalité, cet accord n'a jamais été respecté par les autorités intéressées.

De sorte que toute inspection des locaux dans les concessions est impossible.

Ce défaut d'inspection peut avoir des conséquences graves, comme nous allons encore le démontrer cette fois, en rappelant un pénible accident survenu dans une fabrique de caoutchouc de Tchen-Tai, le 22 février 1933, et qui fit de nombreuses victimes (2).

Cet accident se produisit par suite de l'explosion de l'une des deux chaudières de l'usine. Comme nous venons de le voir, cette explosion fit de nombreuses victimes et causa, entre autres, la mort de 81 ouvriers.

Comme il se doit, une enquête fut faite à la suite de cette catastrophe.

Or, cette enquête a révélé que la chaudière ayant fait explosion était une chaudière de construction japonaise d'assez mauvaise qualité, mais qui avait été choisie en raison de son prix modique comparé aux machines beaucoup plus solides de fabrication chinoise.

(2) Voir l'article de C.-L. CHEN dans la *Revue et critique de droit*, Nankin, tome 10, n° 49.

Ceci se passait, comme nous l'avons dit, en 1933.

Deux ans plus tard, le 4 juin 1935, à la XIX^e assemblée du Bureau International du Travail, le délégué gouvernemental chinois, M. P.-H. LI, dans son rapport, attirait à nouveau l'attention du bureau sur la nécessité et l'urgence d'un règlement définitif de l'accord entre les autorités gouvernementales chinoises et les autorités concessionnaires de Chine.

Ceci est donc une preuve bien évidente que, jusqu'à cette date, les autorités concessionnaires ne respectaient nullement l'accord de principe intervenu en 1931.

Elles refusaient toujours, entre autres, l'inspection des établissements de travail, et ne reconnaissaient pas aux ouvriers le droit de se syndiquer.

Cette interdiction d'adhérer à un syndicat privait les travailleurs des bénéfices de la convention collective, et l'absence de toute convention collective ne leur permettait donc pas de revendiquer les justes améliorations de leurs conditions.

La question de l'application de la législation sociale dans les concessions reste, par conséquent, toujours pendante, et, dans l'intérêt général, il faut souhaiter qu'elle soit définitivement dans le plus bref délai.

SECTION III

Citoyens chinois émigrés

Il ressort d'un rapport du Ministère de l'Industrie de 1935 que les citoyens chinois émigrés se répartissent approximativement ainsi qu'il suit :

Dans l'Empire Britannique	2.780.000
Dans les Etats-Unis d'Amérique et Philippines..	6.000.000
En France et colonies françaises	330.000
En Hollande et colonies hollandaises	875.000
En U.R.R.S.	4.100.000
Au Japon	1.235.000
En Italie	8.000
Total (*)	15.328.000

Ceci constitue donc au nombre d'environ 15.000.000 citoyen chinois qui ne bénéficient évidemment de nulle protection de la part du gouvernement chinois.

Aussi, dans les conditions économiques actuelles, où le chômage sévit dans presque tous les pays, il se produit fréquemment des renvois de ces émigrés chinois qui n'ont souvent pas l'argent suffisant pour regagner leur pays et sont ainsi quelquefois réduits à la mendicité, s'ils ne peuvent se faire rapatrier.

C'est ainsi qu'en Annam et dans les Philippines, on a renvoyé en septembre 1935, vingt mille ouvriers chinois.

Par ailleurs, en raison du conflit latent qui règne entre le Japon et la Chine, les ouvriers chinois au Japon sont très souvent l'objet de mesures de renvoi.

De ce chapitre on peut tirer une conclusion qui s'impose d'ailleurs, à savoir que la législation du tra-

(*) Ce nombre n'est cependant pas tout à fait exact, car certains ouvriers émigrés ne se font pas inscrire.

vail n'aura jamais le pouvoir souverain de régler tous les conflits du travail, car ceux-ci dépendant de bien trop de conditions internationales, tant économiques que politiques.

Il faudrait que toutes les nations envisagent les problèmes sociaux avec un sens beaucoup plus humain et fassent régner l'esprit de justice le plus rigoureux pour arriver à une solution idéale.

CHAPITRE X

NOUVELLES TENDANCES DE LA LÉGISLATION

Dans ce dernier chapitre, nous allons analyser les tendances nouvelles que devrait suivre la future législation du travail, et nous essaierons également de discerner aussi exactement que possible, les lacunes qu'il serait bon de combler, lors de l'établissement de cette future législation.

SECTION I

Nouvelles mesures projetées

D'après une statistique du Ministère de l'Industrie, il y a en Chine 46 exploitations de mines, parmi lesquelles 90 % de mines de houille, le reste étant constitué par des mines métalliques.

Or, il est surprenant de constater qu'aucune loi spéciale ne réglemente encore le travail dans les mines. Ce travail a été, bien imparfaitement d'ailleurs, réglementé par certains arrêtés ou ordonnances qui existaient déjà avant la révolution politique et qui sont nettement insuffisants à l'heure actuelle.

Dans l'attente de la loi spéciale qui sera votée à ce sujet, et dont l'étude et la mise au point se poursui-

vent dans les commissions nommées à cet effet, il a été décidé que la loi sur les industries serait appliquée également aux industries minières.

Mais, ceci n'est qu'une mesure aléatoire, et il devient vraiment urgent de doter l'industrie minière d'un statut bien spécial.

Au sujet de ce statut, il nous paraît utile de préconiser qu'il devrait prévoir que l'inspection des mines doit être opérée, non par les inspecteurs ordinaires du travail, mais par des ingénieurs des mines qui ont, seuls, la compétence et l'expérience nécessaires pour exercer ce contrôle et connaissent mieux que quiconque les conditions toutes spéciales du travailleur des mines.

Remarquons d'ailleurs que c'est ce qui est appliqué en France avec satisfaction.

*
* *

D'autre part, il est une autre corporation, celle des domestiques, qui est aussi absolument méconnue de la législation actuelle.

Les seules règles visant les conditions de travail de cette corporation sont celles résultant des coutumes locales.

Pour le règlement des différends pouvant s'élever entre maître et domestique, il y a lieu de plaider parfois au tribunal civil, comme cela est prévu à l'article 484 du Code civil, traitant des louages de services.

Or, comme, en général, les différends n'en valent pas la peine, les domestiques, ne désirant pas courir

le risque de supporter des frais excessifs, préfèrent abandonner purement et simplement la question.

Il apparaît donc que pour cette corporation, dont les membres sont très nombreux, il est également nécessaire de prévoir et de mettre en application le plus rapidement possible, une réglementation très précise des questions de salaire, durée de travail, délai-congé, etc...

Nous pensons que cette lacune attirera l'attention prochaine du Gouvernement et sera comblée par lui.

* *
* *

Il en est de même, d'ailleurs, pour les employés.

Car toute la législation sociale décrite par nous dans cette étude est applicable aux ouvriers seulement et non pas aux employés.

Il est souhaitable que l'application de l'ensemble de cette législation leur soit étendu le plus tôt possible, car il serait injuste de les priver plus longtemps de ses bénéfices, ce qui, d'ailleurs, n'entraînerait aucune difficulté particulière.

SECTION II

L'éducation des ouvriers

Jusqu'à présent, l'éducation des ouvriers a plutôt laissé à désirer, et il serait vraiment souhaitable que ce niveau d'éducation soit rapidement relevé.

Ceci dans l'intérêt même de la classe ouvrière en premier lieu.

Comme le constate M. John-P. FREY (1) « le nouveau syndicalisme qui s'est développé aura ses chefs nouveaux, ses idées nouvelles, ses desseins nouveaux et même un vocabulaire nouveau ».

Le même auteur note encore très justement « qu'un chef aveugle ne sera qu'un aveugle conduisant une bande d'aveugles ».

Cette idée exprime clairement ce qu'elle sous-entend, à savoir qu'un chef inintelligent ne sera aucunement capable d'emmener vers la victoire de leurs intérêts d'autres inintelligents qui le suivront sans savoir où on les conduit.

En effet, plus l'éducation de l'ouvrier sera complète, plus son intelligence sera vive, et, par suite, plus il sera mieux à même de comprendre les questions sociales qui l'intéressent et qui lui apparaîtront alors plus difficiles à résoudre qu'il ne le pense aujourd'hui.

Normalement les conflits seront alors moins nombreux, car il pourra mieux se faire une idée exacte de ses intérêts et des intérêts d'autrui et déjouer les manœuvres qui pourraient le menacer. L'harmonie sociale ne pourra que s'en trouver complétée.

D'un autre côté, l'éducation parfaite de l'ouvrier va se justifier plus que jamais par suite de l'incorporation dans la nouvelle constitution qui sera votée en novembre prochain, du suffrage universel.

L'ouvrier qui sera alors gratifié du droit de vote, sera dans un état d'infériorité manifeste s'il ne possède pas l'éducation suffisante lui permettant de comprendre les différentes questions politiques, économi-

(1) WERTHEIM : *Lectures on industrial relations*, 1928, p. 61.

ques et sociales dont doit, en somme, dépendre son sort.

Il doit normalement pouvoir discerner la vérité du mensonge, les mesures bienfaisantes des mesures catastrophiques, avant de donner son suffrage au candidat qu'il aura choisi pour le représenter au parlement.

Il convient donc que l'éducation des ouvriers soit poussée très activement et que cette éducation soit rendue, si possible, obligatoire.

Notons qu'actuellement déjà, des écoles d'éducation complémentaire comportant des cours dans la journée et des cours du soir, fonctionnent dans différentes villes du pays, notamment à Shanghai, Nankin, Tien-Tao, etc...

Ces cours sont facultatifs pour tous les ouvriers majeurs et obligatoires pour les mineurs.

Quant aux enfants, qui suivent l'enseignement primaire de 6 à 12 ans, il serait utile, croyons-nous, de prolonger la scolarité primaire obligatoire d'un ou de deux ans.

Outre ces écoles d'enseignement complémentaire, il existe déjà actuellement dans les grandes villes des locaux spéciaux où un certain nombre de journaux et de revues sont à la dispositions des ouvriers pour leur éducation générale et professionnelle complémentaire.

Par ailleurs, des musées sociaux ont été créés où les ouvriers peuvent acquérir certaines connaissances générales d'hygiène, de salubrité, de précaution contre les accidents, et d'autre nature.

Toutes ces institutions tendent à intéresser l'ouvrier et à relever agréablement mais utilement son éducation générale.

Il faut louer sans réserve ces tentatives et souhaiter qu'elles se multiplient de plus en plus pour le grand bien de la classe ouvrière.

SECTION III

Juridiction applicable aux conflits individuels

Si la législation chinoise actuelle prévoit les dispositions nécessaires à la solution des conflits collectifs, il n'en est pas de même pour les conflits individuels dont le règlement reste soumis à l'action des intéressés eux-mêmes, de certains tiers qui peuvent se charger de leur solution, ou des syndicats pouvant agir de même.

En cas d'impossibilité d'accord, il ne reste qu'un seul recours, c'est celui de plaider l'affaire devant le tribunal civil.

Cette procédure fort longue et fort coûteuse n'est nullement appropriée à ces genres de conflits et il n'est pas recommandé d'y recourir.

Il est vrai qu'il existe, depuis 1933, dans chaque tribunal de première instance, une cour de conciliation devant laquelle sont évoqués tous les conflits quels qu'ils soient avant d'être plaidés. Ceci en vue d'éviter, dans la plus large mesure possible, de porter ces conflits devant le tribunal et de les résoudre amiablement, autant qu'il se peut.

Cette procédure s'applique également aux conflits individuels du travail, mais il convient de noter que le juge de conciliation n'est pas un juge spécialisé dans les questions du travail, ce qui est, en somme, un inconvénient.

Pour que de tels conflits puissent être réglés dans les meilleures conditions possibles pour les deux parties, il est nécessaire qu'ils soient étudiés devant une juridiction à la fois très rapide et peu coûteuse.

Somme toute, il convient qu'une juridiction bien spéciale leur soit applicable.

Les pouvoirs publics de Chine ont compris cette nécessité et c'est la raison pour laquelle ils ont envisagé la création d'une juridiction du travail très simple s'inspirant surtout des conseils de prud'homme français.

Cette juridiction, tout comme en France, sera compétente pour des conflits de faible et moyenne importance, et rendra des décisions sans appel.

Quant aux conflits dépassant une certaine importance (2), pour lesquels il y aura incompétence du conseil de prud'homme, ils devront être soumis à une cour spéciale des conflits du travail dont on envisage la création et le rattachement aux tribunaux civils.

Toutefois, pour les conflits d'une gravité spéciale, portant notamment sur des accidents ayant entraîné le décès, ou sur des sommes dépassant un montant assez élevé, il restera prévu que, seul, le tribunal civil sera compétent pour en délibérer.

(2) CAPITANT : *Précis de législation industrielle*, 1930, p. 351 et s.
HUECK : *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, tome II, p. 700 et s.

SECTION IV

Assistance aux chômeurs et aux agriculteurs en difficulté

Une autre lacune de la législation actuelle va être comblée très prochainement par le vote d'une loi portant assurance obligatoire des travailleurs contre la maladie, l'invalidité, le chômage, et constitution de pensions de vieillesse.

Quoique cette réforme soit très coûteuse pour les finances publiques, le gouvernement chinois n'a pas voulu retarder l'institution de ce système d'assurance qui est actuellement à l'étude et qui sera créer pour fonctionner avec le minimum de formalités administratives; on peut en attendre une amélioration très appréciable des conditions d'existence des ouvriers.

Cependant, en ce qui concerne plus particulièrement le remède contre le chômage, le gouvernement chinois, en l'absence d'un texte précis prévoyant ce cas, a pris des mesures dès 1934, comme l'a souligné M. P.-H. LII (3) à la XIX^e Assemblée de la Conférence Internationale du Travail à Genève.

Il ressort de son exposé que le gouvernement chinois a entrepris des grands travaux d'utilité publique comportant notamment la construction de nombreuses lignes ferrées, et de grandes voies de communication interprovinciales, et des travaux de navigabilité des cours d'eau, ainsi que des améliorations aux installations des ports.

(3) Sténographie de son discours. B.I.T. n° 15, p. 61 et s.

Pour ce qui est de la construction des voies ferrées, il résulte de l'exposé fait par le représentant du gouvernement chinois, que pendant l'année 1934 cinq grandes lignes nouvelles ont été entreprises : dans le sud de la Chine, la ligne de Hue à Han ; dans la Chine centrale, les lignes de Ping-Shian à Hue-San ; de Da-Tong à Pou-Chow et de Nantong et Hai-Chow, et dans la Chine du nord, la ligne de Long à Hai. Cette dernière ligne est complètement terminée.

En ce qui concerne les grandes voies de communication interprovinciales, il a été créé pendant l'année 1934 une série d'autostrades reliant les grands centres provinciaux, et dont la longueur atteint 31.000 kilomètres.

Enfin, les travaux de navigabilité fluviale et les installations des ports ont nécessité une dépense de 1 million 1/2 de dollars et ont procuré du travail à 300.000 ouvriers.

Pour l'ensemble de ces grands travaux, il a été procédé à l'embauchage de plus d'un million d'ouvriers, ce qui a eu pour heureuse conséquence la diminution considérable du nombre de chômeurs.

*
* *

Quoique fortement industrialisée dans ces dernières années, la Chine reste encore à l'heure actuelle un pays essentiellement agricole.

On peut dire que sur dix habitants, huit sont des travailleurs de la terre.

Or, cette immense majorité de la population ne

jouit pas, pour le moment, des bénéfices d'une législation protectrice qui est cependant indispensable.

Aussi, les conditions des agriculteurs et des paysans sont des plus mauvaises et appellent des remèdes sans retard.

Le gouvernement s'est ému de la situation pénible des travailleurs de la terre et a déjà pris certaines mesures pour leur venir en aide, telles que, par exemple, la suppression de certains impôts, qui cause au trésor une diminution annuelle de 30 millions de dollars.

Mais ceci n'est pas suffisant pour redonner à l'agriculture la vigueur qui lui est nécessaire pour reprendre son plein développement.

C'est pourquoi le gouvernement central, ainsi que les gouvernements locaux, sont occupés à la préparation d'organismes bancaires spéciaux, dont le but principal serait l'octroi de prêts avantageux aux agriculteurs pour les aider à revaloriser leurs exploitations.

Ces prêts leur seraient consentis pour des durées variables et à un intérêt modique, à condition d'être garantis par trois autres personnes qui se porteraient caution des paiements d'intérêts et du remboursement du capital, en cas de défaillance du débiteur.

On escompte, à la suite de cette mesure, un regain de l'activité agricole.

Par ailleurs, le conseil national économique a mis à l'étude d'autres mesures propres à pouvoir rehausser les conditions de l'agriculture et du paysan chinois au niveau des conditions des autres nations.

SECTION V

L'atténuation du capitalisme

La question du capital s'est posée depuis le siècle dernier. Parmi les tentatives des pays étrangers, nous pouvons examiner le système qui se rapproche le plus de l'idéal; c'est la Russie seule qui a essayé avec énergie d'abolir le principe de la propriété, mais elle a échoué; la réforme du régime économique est déjà commencée. Pour introduire un nouveau régime dans un pays, il ne faut pas l'appliquer trop brusquement ni rechercher d'abord un idéal absolu qui paraîtrait exagéré. Pour faire marcher la nation dans la voie véritable, il faut d'abord que le régime soit très praticable et réalisable, puis que ce régime soit exigé par les circonstances, enfin qu'il ne soit pas trop contraire, ni aux coutumes ni aux mœurs particulières du pays, qui doivent être conservées. On doit examiner si les mesures prises pour développer le pays se produisent vraiment pour le bonheur et l'intérêt de la plus grande partie du peuple; il faut donc user de moyens prudents. La doctrine du triple démisme essaie d'éviter tous les inconvénients du capitalisme d'une part, par la distribution égale de la terre; d'autre part, par la restriction du capital (4).

Diverses méthodes peuvent être appliquées pour cette restriction du capital.

(4) M^{lle} SONG: *Le mouvement de la constitution chinoise*. Thèse Nancy, 1935.

Tout d'abord, la nationalisation des industries et la distribution égale de la terre. Ce sont là évidemment des mesures radicales qu'il n'est peut-être pas sans danger de mettre en application.

Il y a cependant une autre méthode qui nous paraît à la fois plus juste et beaucoup plus réalisable. Il s'agit de la méthode de répartition d'actions aux travailleurs. Cette méthode qui, en cas d'application, atteindrait sans aucun doute le but recherché, aurait pour second avantage de réduire à peu près à néant les raisons de conflits entre employeurs et salariés. Ce serait, à coup sûr, un motif certain de véritable collaboration entre eux.

Car, comme le dit justement le professeur F.-W. TAUSSIG (5), il n'y a qu'un seul moyen pour éviter les conflits entre employeurs et salariés, c'est qu'une coopération étroite existe entre eux, de sorte que les ouvriers travaillant pour eux-mêmes, sous la direction de leurs propres chefs, travaillent aussi pour leur propre profit.

Il est de toute évidence, en effet, que si la collaboration existe réellement, si les deux parties ne sont nullement divisées, mais, au contraire, bien soudées, il ne peut logiquement y avoir motif à différends.

Notons qu'à ce sujet on peut noter que le projet de la nouvelle constitution chinoise prévoit à son article 139 que les patrons et les ouvriers doivent, par contrat, collaborer au développement de la production.

(5) WERTHEIM : *Lectures on industrial relations*, p. 217.

Cette idée se retrouve, d'ailleurs, dans la constitution de Weimar, dont l'article 165 précise que les ouvriers et employés sont appelés à collaborer avec les employeurs sur un pied d'égalité pour développer ensemble les forces économiques de la production.

Pour en revenir au système de répartition d'actions, il est facilement compréhensible que le grand avantage de ce système serait l'augmentation de la production, à laquelle les ouvriers seraient eux-mêmes les premiers intéressés.

D'autre part, les ouvriers devenus ainsi actionnaires, pourraient être représentés aux assemblées générales, ce qui aurait une utilité autrement pratique que l'action qu'ils peuvent actuellement poursuivre dans les conseils d'usine.

L'idée de ce système a d'ailleurs déjà été proposée deux fois par des membres du Yuen législatif, et il paraît presque superflu de dire qu'elle est ardemment appuyée par l'opinion publique du pays tout entier.

SECTION VI

Les encouragements à la production nationale

Dans le but d'encourager la production nationale, une loi a été votée le 20 avril 1934 prévoyant certains avantages pour les industriels.

D'après l'article 2 de cette loi, toute nouvelle production peut être soumise à l'examen d'une commission spéciale qui juge de l'intérêt national qu'elle peut représenter.

A la suite de cet examen, et sur avis favorable de la commission, le producteur peut bénéficier à titre d'encouragement d'avantages divers, tels que :

a) réduction ou exonération de l'impôt sur la production ;

b) réduction ou exonération de l'impôt sur les exportations ;

c) réduction ou exonération des frais de transport par les chemins de fer ou bateaux d'Etat ;

d) attribution de décorations honorifiques, diplômes ou prix en espèces, suivant l'intérêt représenté par la production primée ;

e) concession du droit de monopole de fabrication dans certaines localités, pour une durée de cinq années.

La commission chargée de l'examen des productions est composée de :

3 délégués du ministère de l'industrie ;

2 délégués du ministère des chemins de fer ;

2 délégués du ministère des communications ;

2 délégués du conseil national économique.

Outre ces neuf membres constituant la commission proprement dite, une ou deux personnes chargées de l'administration générale de la commission sont nommées par le ministère de l'industrie.

Le président de la commission est choisi parmi les trois délégués du ministère de l'industrie.

C'est au précédent qu'appartient le droit de convoquer la réunion de la commission chaque fois que cela est nécessaire.

Pour toute production nouvelle qui lui est soumise, l'examen de la commission porte sur trois conditions principales, notamment :

1° sur la nouveauté absolue de la production ou, dans le cas contraire, sur la qualité supérieure incontestable de celle-ci par rapport aux objets similaires déjà sur le marché ;

2° sur la possibilité pour l'article produit de remplacer avantageusement un objet identique importé ;

3° sur la possibilité pour cet objet de constituer un article d'exportation facilement introduisible à l'étranger.

Il ne faut pas déduire de cet ensemble d'avantages accordés à la production nationale, que la Chine entend prohiber l'importation de marchandises étrangères.

Une telle prohibition est d'ailleurs impossible et ne peut être appliquée par aucune nation, car chaque pays a un certain besoin de produits étrangers, et les échanges internationaux sont nécessaires à la vie économique.

Il est d'ailleurs hautement recommandable à ce sujet que les nations coopèrent à l'établissement d'échanges de plus en plus nombreux pour la plus grande prospérité de la collectivité internationale.

CONCLUSION

Il est incontestable que la Chine n'est pas encore industriellement aussi développée que bon nombre d'autres pays.

L'essor de son développement industriel a été sérieusement freiné par la crise économique mondiale, ce qui n'est pas surprenant.

Cependant, cet essor vers un développement accentué de ses industries, sera repris par la Chine dès que les circonstances le permettront.

A ce sujet, on sait que le développement brusque de l'industrie provoque généralement dans un pays des dangers redoutables d'exploitation des travailleurs. Nous pensons cependant que ce ne sera pas le cas pour la Chine. La législation du travail déjà en vigueur s'avérera peut-être à ce moment imparfaitement suffisante, mais elle sera pourtant en mesure, croyons-nous, d'empêcher des abus au détriment des ouvriers, tant au point de vue des salaires que de la durée du travail.

Une autre question très importante et très difficile à résoudre, qui devait également retenir notre attention, est celle du chômage.

Dans la *Revue politique et parlementaire* de juin 1936, on relève que le nombre de chômeurs pour 100 ouvriers syndiqués était, en avril 1936:

En France, de	0
Dans le Royaume-Uni, de	13,8
En Allemagne, de	9,4
Dans les Pays-Bas, de	0
En Belgique, de	0

Mais, à part les ouvriers syndiqués sur lesquels porte uniquement la statistique, il y en a beaucoup qui ne le sont pas.

C'est ainsi que dans tous les pays on peut rencontrer de nombreux mendiants, qui ne sont autres que des chômeurs auxquels le gouvernement ne peut venir en aide, et dont le nombre, loin de diminuer, ne fait que croître.

Ceci existe également en Chine.

Or, pourquoi le chômage tend-il à augmenter?

Les raisons premières de cette augmentation sont: la situation économique, ayant entraîné de nombreuses faillites avec mise en chômage du personnel, et ensuite les troubles politiques tels que l'état de guerre latent avec le Japon, qui soumet certaines régions à des destructions répétées d'usines, réduisant ainsi au chômage de nombreuses personnes.

Par ailleurs, ces hostilités incessantes créent dans le pays un état d'inquiétude paralysant les affaires et aboutissant ainsi à une surproduction qui est une autre cause de chômage.

Enfin, après l'énumération de certaines difficultés sociales, il nous a paru utile de rechercher les remèdes possibles à ces difficultés.

Le traité de Versailles a prévu que la paix sociale est nécessaire au maintien de la paix universelle. Ceci est évident, mais la réciproque est également vraie, c'est-à-dire que la paix sociale ne peut exister si la paix universelle est troublée.

D'où l'on peut en déduire que la question du chômage ne pourra être résolue définitivement que lorsque tous les conflits internationaux ou toutes les appréhensions de tels conflits seront dissipées.

Pour nous en tenir aux problèmes spécifiquement chinois, nous avons vu qu'une situation spéciale est créée en Chine du fait des concessions et des usines étrangères.

Tant que l'application de la législation chinoise ne pourra être étendue sans restriction aucune à ces cas spéciaux, les lois sociales ne constitueront que des mots noirs sur blanc qui n'auront guère de valeur, quelle que puisse être leur parfaite appropriation aux conditions sociales.

Aussi, pour mettre fin à cet état de choses qui frustre une partie des travailleurs chinois de la protection légale qu'ils sont en droit d'exiger, et qui peut provoquer dans le pays une certaine agitation sociale, il nous paraît désirable que les grandes puissances prennent la résolution prochaine d'appuyer, pour les faire aboutir sans retard, les justes revendications du gouvernement chinois en cette matière.

Pour terminer, notons que la Chine n'est évidem-

ment pas la seule à être intéressée par la liquidation de toutes les questions sociales en suspens.

Cependant, notre étude étant faite sur la situation spéciale de ce pays, nous désirons faire ressortir, comme conclusion, que si, d'une part, la Chine peut avoir besoin, pour réaliser sa paix sociale, des efforts conjugués des autres nations, ces dernières peuvent, d'autre part, bénéficier elles aussi de l'amélioration des conditions sociales chinoises.

Il s'agit donc bien, essentiellement, d'une coopération internationale.

C'est ainsi que si l'on parvenait, par exemple, à élever de 25 cents le revenu de chacun des 50 milliards de citoyens chinois (1), le pouvoir d'achat de la population entière serait augmenté de 150 millions de dollars.

Or, il est bien évident qu'une telle augmentation du pouvoir d'achat aurait pour conséquence inévitable et immédiate une amélioration sensible à la crise économique intérieure d'abord, mondiale ensuite, dont alors toutes les nations pourraient tirer profit.

Il nous est, par conséquent, aisé de tirer comme conclusion de notre étude, qu'en facilitant dans la mesure du possible au gouvernement chinois la solution satisfaisante des questions sociales qui le préoccupent, le monde entier sera lui-même inévitablement bénéficiaire de sa propre action.

(1) VIGAUD: Discours de P.-H. LII à la XIX^e conférence internationale du travail.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GÉNÉRAUX FRANÇAIS

1. PIC (P.). — *Traité de Législation Industrielle*. 1933.
2. CAPITANT. — *Petit Précis Dalloz*. 1932.
3. RAYNAUD. — *Manuel de Législation Industrielle*. 1925.
4. ANTONELLI. — *Les actions de travail*. 1912.
5. CAZALIS. — *Syndicalisme ouvrier et évolution sociale*. 1925.
6. SCELLE. — *Le droit ouvrier*. 1927.
7. RAYNAUD. — *Le droit international ouvrier*. 1928.
8. L. DE PULLIGNY. — *Hygiène industrielle*. 1927.
9. GRAS. — *Expertises et accidents du travail*. 1930.
10. ROUAST. — *Accidents du travail et maladies professionnelles*. 1935.
11. TRUCHY. — *Précis d'économie politique*. 1934.
12. FONTAINE. — *Lois sociales*. 1896.
13. BASTIEN (M.). — *La réglementation des conflits du travail dans la législation fasciste*. Genève, 1933.
14. GIDE et RIST. — *Histoire des doctrines économiques*. 1932.
15. B. I. T. — *La durée du travail aux Etats-Unis*. Genève, 1927.
16. B. I. T. — *Revue de Travail*. Genève, 1936.
17. *Revue politique et parlementaire*, 10 juin 1936.

OUVRAGES GÉNÉRAUX ANGLAIS

18. SMITH (Adam). — *Wealth of Nation*.
19. WATTS (L.). — *The industrial code*. New-York, 1922.

20. ASHLEY (W.-J.). — *British Industries*. London, 1930.
21. SLATER (G.). — *Poverty and state*. London, 1930.
22. GALLCOTT (M.-S.). — *Principles of social legislation*. New-York, 1932.
23. RAPPOPORT (A.). — *Labour, social reform and democracy*. London, 1920.
24. WERTHEIM. — *Lectures on industrial relations*. Cambridge, « Harvard University Press », 1928.
25. OLIVER (E.-M.). — *The world's industrial parliament*. London, 1925.
26. FOSTER (W.-Z.). — *Misleaders of labour*. New-York, 1927.
27. CLARKE. — *Social administration, including poor laws*. London, 1935.
28. ROBESON. — *Law relating to industry*. London, 1931.
29. CLARK (M.-R.). — *A history of the French labour movement*. « Columbia University Press », 1930.

OUVRAGES GÉNÉRAUX ALLEMANDS

30. KASKEL (W.). — *Arbeitsrecht*. Berlin, 1928.
31. HUECK-NIPPERDEY. — *Lehrbuch des Arbeitsrechts*. 2 vol., 1931-1932, Iena.
32. HORSTMANN (A.). — *Das neue Recht im Arbeitsdienst*. Berlin, 1935.
33. MANSFELD. — *Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*. Berlin, 1935.
34. MANSFELD. — *Kommentar zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*. Berlin, 1935.

PRINCIPAUX OUVRAGES CHINOIS

35. *Rapports du Ministère de l'Industrie*. 1934-1935.
36. *Rapports des inspecteurs*. 1935.
37. *Revue du travail*. Nankin, 1934-1935-1936.
38. *Revue du droit de l'Ecole de droit comparé*. Shanghai, 1933-1935.

39. LII (C.-H.). — *Le droit ouvrier*. Shanghai, 1931.
40. SUN (S.-K.). — *Précis de législation industrielle*. Shanghai, 1934.
41. CHEN (A.-J.). — *Histoire de philosophie politique chinoise*. Shanghai, 1931.
42. SOONG (M^{lle}). — *Le mouvement de la constitution chinoise*. Thèse Université de Nancy, 1935.
43. TAO (S.). — *L'œuvre du Conseil national économique*. Thèse Université de Nancy, 1936.
44. WU HSI-YUNG. — *L'industrialisation de la Chine et l'économie nationale chinoise*. Thèse Université de Nancy, 1931.
45. LIM-HY-SOON. — *La question ouvrière en Chine*. Thèse Université de Nancy, 1931.
46. TANG-HAÏ. — *La question ouvrière en Chine*. Shanghai, 1927.
47. LI-CHEN-WOA. — *La question ouvrière et la législation du travail*. Shanghai, 1930.
48. TING-TONG-LIE. — *La question ouvrière mondiale*. Shanghai, 1930.
49. CHAO-YEUN-SOUNG. — *La législation des associations ouvrières*. Canton, 1925.
50. CHEN-TA. — *Le problème ouvrier en Chine*. Shanghai, 1929.
51. GIEN-NAI-KUONG. — *Résumé de la question ouvrière en Chine*. Canton, 1926.
52. MA-CHOA-TCHON. — *La question ouvrière en Chine*. Shanghai, 1927.
53. HO-LIN. — *L'influence de la révolution industrielle de la Chine*. Shanghai.
54. TCHEN CHIA-SI. — *Histoire de l'industrie chinoise*. Shanghai.
56. HOW-YEN-PIE et LI-CHEN-SIE. — *Le monde industriel*. Shanghai, 1930.
57. SUN-YAT-SEN. — *Œuvre complète du D Sun-Yat-Sen*. Shanghai, 1926.

58. TCHEOU FU-HAI. — *Les questions fondamentales des trois principes de peuple*. 2^e édition, Shanghai, 1926.

OUVRAGES JAPONAIS

59. KOYAMA (K.). — *Etude sur la classe ouvrière chinoise*. Tokio, 1920.
60. UDOKA (N.). — *La question ouvrière en Chine*. Tokio, 1927.
61. NEKANO (A.). — *Le mouvement ouvrier en Chine*. Tokio, 1927.
-

VU:

Nancy, le 30 Juin 1936.
Le Président de la Thèse,
F. DE MENTHON.

VU:

Nancy, le 1^{er} Juillet 1936.
Le Doyen de la Faculté de Droit,
M. SENN.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER:

Nancy, le 1^{er} Juillet 1936.
Le Recteur de l'Académie,
Président du Conseil de l'Université,
L. BRUNTZ,

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	7
INTRODUCTION	11
A) Conditions de travail avant la révolution industrielle	11
B) Raisons ayant milité en faveur de l'amélioration des conditions de travail	13

PREMIÈRE PARTIE

L'INTRODUCTION D'UNE PROTECTION DU TRAVAIL EN CHINE

CHAPITRE PREMIER. — <i>Le développement de la législation du travail</i>	19
<i>Section I.</i> — Historique	19
1° Période de début	19
2° Période de transition	21
3° Période actuelle	22
<i>Section II.</i> — Les sources de la législation	23
A) Droit intérieur	23
B) Droit international	25
<i>Section III.</i> — Les commissions législatives et les lois et décrets importants	26

CHAPITRE II. — <i>Les organismes administratifs qui assurent l'application de la loi</i>	28
<i>Section I.</i> — Organisation générale du Ministère de l'Industrie	28
A) L'organisation de la division centrale.	29
B) L'organisation de la division industrielle	29
C) L'organisation de la division du travail.	30
<i>Section II.</i> — L'inspection centrale du travail.	31
Choix et fonctions des inspecteurs	32
<i>Section III.</i> — La section de Nankin du B.I.T.	35
A) Son organisation	36
B) La collaboration avec la S.D.N.	37

DEUXIÈME PARTIE

ANALYSE DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

CHAPITRE III. — <i>L'apprentissage et l'enseignement gratuit</i>	41
<i>Section I.</i> — L'apprentissage	41
<i>Section II.</i> — L'enseignement gratuit	42
CHAPITRE IV. — <i>Le contrat collectif de travail</i>	44
<i>Section I.</i> — La liberté du travail	44
<i>Section II.</i> — Le placement professionnel ...	46
<i>Section III.</i> — L'embauchage et la rupture du contrat	49

CHAPITRE V. — <i>La réglementation du travail</i>	50
<i>Section I.</i> — La protection spéciale des femmes et des mineurs	52
<i>Section II.</i> — Durée du travail	54
<i>Section III.</i> — Salaire et rémunérations diverses	57
<i>Section IV.</i> — Contrôle sur les accidents du travail et les maladies professionnelles	59
A) Mesures de précaution et de sécurité.	59
B) Accidents du travail	60
C) Maladies professionnelles	61
CHAPITRE VI. — <i>L'action collective</i>	63
<i>Section I.</i> — La liberté d'association et le con- trôle de l'état sur les syndicats	63
1 ^o La liberté d'association	63
2 ^o Contrôle des syndicats	66
A) Statuts et règlements	67
B) Election dans les syndicats...	67
C) Fusion de plusieurs syndicats..	68
D) Dissolution des syndicats	68
<i>Section II.</i> — La liberté de coalition et de grève et le contrôle de l'Etat sur les conflits col- lectifs	69
1 ^o Liberté de coalition et de grève	69
2 ^o Contrôle des conflits collectifs	69
<i>Section III.</i> — Les conseils d'usine	73
CHAPITRE VII. — <i>Institutions de prévoyance</i>	75

TROISIÈME PARTIE
L'INSUFFISANCE
ET LES DIFFICULTÉS D'APPLICATION
DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

CHAPITRE VIII. — <i>Les conditions actuelles du travail en Chine</i>	81
<i>Section I.</i> — Les conditions sociales actuelles..	81
A) Le chômage	82
B) Les troubles et conflits du travail ...	86
1 ^o Le sabotage	86
2 ^o La grève	86
3 ^o Les conflits des ouvriers entre eux	87
C) Les conditions du travail décrites d'après les rapports officiels	88
1 ^o Salubrité des locaux	88
2 ^o Durée du travail	89
3 ^o Salaire	90
4 ^o Classement des travailleurs ...	91
5 ^o Les femmes salariées	92
a) Proportion	92
b) Conséquences	94
D) Les accidents	95
E) L'arbitrage	98
CHAPITRE IX. — <i>Des difficultés d'application de la législation sociale</i>	101
<i>Section I.</i> — Travailleurs occupés dans les établissements étrangers de Chine	102

Section II. — Travailleurs occupés dans des établissements situés dans l'enceinte des concessions	105
Section III. — Citoyens chinois émigrés	107
CHAPITRE X. — <i>Nouvelles tendances de la législation</i> ..	110
Section I. — Nouvelles mesures projetées ...	110
Section II. — L'éducation des ouvriers	112
Section III. — Juridiction applicable aux conflits individuels	115
Section IV. — Assistance aux chômeurs et aux agriculteurs en difficulté	117
Section V. — L'atténuation du capitalisme....	120
Section VI. — Les encouragements à la production nationale	122
CONCLUSION	125
BIBLIOGRAPHIE	129
